

LE Contrat Collectif de Travail

EN
ALLEMAGNE

Présentée et soutenue le samedi 20 février 1909, à 2 heures 1/2

JEAN LEROY

Suffragants : { MM. F. FAURE
DESCHAMPS } *professeurs*

LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

14. RUE SOUFFLOT ET RUE TOULLIER, 13

1909

THÈSE

POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

LE

Contrat Collectif de Travail

EN

ALLEMAGNE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

L'ACTE PUBLIC SUR LES MATIÈRES CI-APRÈS

sera soutenu le Samedi 20 Février 1909, à 2 heures et demie.

PAR

JEAN LEROY



Président : M. RAOUL JAY.

Suffragants : { MM. F. FAURE
DESCHAMPS } *professeurs*

PARIS

LIBRAIRIE NOUVELLE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE

ARTHUR ROUSSEAU, ÉDITEUR

14, RUE SOUFFLOT ET RUE TOULLIER, 13

1909



Digitized by the Internet Archive
in 2026

INTRODUCTION

Parmi les maux qui, de notre temps, assaillent l'homme dans son labeur et entravent le progrès matériel et moral, beaucoup sont dus pour une large part à la forme défectueuse du contrat de travail, qui ne répond pas aux exigences de la situation économique moderne.

Pénétrés des idées de liberté économique alors en faveur, les législateurs du début du XIX^e siècle avaient cru, en effet, qu'il fallait, pour assurer la prospérité de l'industrie en même temps que le respect de la liberté du travailleur, permettre à ce dernier d'engager ses services à sa guise et garantir avant tout son indépendance vis-à-vis des groupements professionnels aussi bien que de l'État. Pour arriver à ce but, on mit, autant que possible, le contrat de travail sous le régime du droit commun et on interdit les associations de gens de même métier, qui portaient le poids des souvenirs fâcheux laissés par les corporations.

Mais l'égalité proclamée dans les codes était loin d'exister dans les faits. L'ouvrier isolé, loin de pouvoir traiter d'égal à égal avec le patron, était pour

ainsi dire à sa merci. Confiné dans un individualisme souvent imposé par les lois, le travailleur n'avait bientôt plus du citoyen libre que le nom.

Aussi, Lamennais pouvait-il s'écrier avec quelque raison dans son admirable pamphlet : « De l'esclavage moderne(1) » : « Qu'est aujourd'hui le prolétaire à l'égard du capitaliste ? Un instrument de travail. Affranchi par le droit actuel, légalement libre de sa personne, il n'est point, il est vrai, la propriété vendable, achetable de celui qui l'emploie. Mais cette liberté n'est que fictive. Le corps n'est point esclave, mais la volonté l'est. Dira-t-on que ce soit une véritable volonté que celle qui n'a le choix qu'entre une mort affreuse, inévitable et l'acceptation d'une loi imposée ? Les chaînes et les verges de l'esclave moderne, c'est la faim. »

Le temps a passé et les paroles de Lamennais ne s'appliquent que trop justement encore à la situation de l'ouvrier seul en face du patron. C'est la constatation que faisait, en août 1908, le syndicat général des terrassiers, en proposant aux entrepreneurs un contrat collectif. « Nous estimons, déclarait-il, qu'un ouvrier isolé, sans instruction lui-même, souvent illettré, ne possédant aucun moyen d'existence autre que le prix de son travail, qu'il sollicite journellement, n'a pas la capacité de con-

(1) Edit. GARNIER frères, p. 332.

tracter avec un individu ou société qui dispose uniquement du travail, du capital et de l'instruction, ou que ses moyens pécuniaires lui permettent de se procurer (*sic*) » (1).

Cependant, en dépit de tous les obstacles, l'esprit d'association se développa peu à peu au sein de la classe ouvrière, comme chez les patrons. Quelques vestiges des anciennes corporations facilitèrent ce retour à l'organisation des professions. Les textes qui interdisaient les coalitions et les associations professionnelles disparurent des législations. Partout les associations ouvrières se multiplièrent, elles devinrent, de plus en plus fortes et surent enfin contraindre les patrons à discuter avec elles les conditions du travail. Elles apportaient au prolétariat, avec le contrat collectif, un peu de liberté et d'égalité véritables.

Au contrat individuel de travail, insuffisamment réglementé dans les lois, tendait donc à se substituer le contrat collectif de travail, qui n'y était même pas prévu. Et il est remarquable que le contrat collectif, qui a une importance primordiale dans la vie économique de l'Angleterre et de l'Allemagne, qui a pris une grande extension en

(1) C. f. Un article paru dans le journal *Le Temps* en août 1908 : Le contrat de travail des terrassiers.

Autriche (1), en Italie, en France, n'ait pas encore fait l'objet, dans ces divers pays, d'une réglementation spéciale, alors que les textes en vigueur, qui n'avaient pas été faits pour lui ne lui conviennent qu'imparfaitement. Aux États-Unis (2) et en Belgique, il est vrai, la législation admet formellement les associations ouvrières à ester en justice pour assurer l'observation du contrat collectif; une loi hollandaise du 13 juillet 1907, d'autre part, prévoit la conclusion de contrats collectifs entre patrons et associations ouvrières jouissant de la per-

(1) Une loi autrichienne du 3 février 1907, organise, sur des bases très restreintes, le contrat collectif. Elle ne s'applique en effet qu'aux artisans pour lesquels l'affiliation à la corporation est obligatoire et elle décide que l'assemblée de la corporation (*Genossenschaftsversammlung*) et celle des aides-compagnons (*Gehilfenversammlung*) pourront prendre d'accord, relativement à la durée du travail des aides, à leur salaire, etc., décisions ayant un caractère réglementaire.

Mais cette loi n'envisage que le contrat collectif auquel il est permis de déroger et déclare expressément que cette réglementation ne s'appliquera qu'en l'absence de conventions contraires. (C. f. *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im deutschen Reich.*, p. 255.)

(2) Il en est ainsi pour chaque *Nationale Trade Union*, la loi fédérale du 29 mai 1886, accordant à ces Unions, la faculté d'acquérir, en se faisant enregistrer, la capacité juridique. Il en est de même dans la plupart des États de l'Union américaine pour les *Trade Unions* locales. (Cf. *Der Tarifvertrag im deutschen Reich.* — P. 119.)

sonnalité civile et déclare que l'observation de ces contrats pourra être poursuivie en justice, mais elle ne va pas plus loin dans la voie de la réglementation de cette forme de contrat. Nous ne rencontrons en Europe de réglementation vraiment complète que dans le seul canton de Genève. Hors d'Europe, la Nouvelle-Zélande en a créé une dès 1894 et l'Australie a suivi son exemple en 1904 (1).

Si les législations sont, jusqu'ici, à peu près muettes au sujet du contrat collectif, ce dernier n'en a pas moins pris cependant, ainsi que nous le disions plus haut, un développement considérable dans certains pays, sous la pression des circonstances et grâce à l'esprit d'organisation et de discipline dont ont fait preuve les ouvriers. Le rôle qu'il est ainsi parvenu à jouer, en marge de la loi, semble justifier les espérances souvent exprimées à son endroit. Et, tandis qu'industriels et ouvriers en développent l'usage, les théoriciens du droit fixent leur attention sur ce phénomène juridique nouveau et se préoccupent de lui assurer dans les lois des bases solides.

L'Allemagne est, après l'Angleterre, la terre d'élection du contrat collectif. Il y a poussé des

(1) Loi fédérale du 15 décembre 1904 sur la conciliation et l'arbitrage. (*Cf. Der Tarifvertrag im deutschen Reich.* T. I, p. 109.)

racines vivaces, et, sous son influence bienfaisante, une grande partie de l'industrie allemande a pris un plus harmonieux développement. Grâce à lui, la situation des ouvriers devenait plus stable, en même temps que leurs conditions de vie meilleures, et les chefs d'industrie, débarrassés de la concurrence néfaste qui pesait sur les salaires, pouvaient, par une réglementation parallèle, donner à de nombreuses branches de l'activité économique du pays une organisation qui leur faisait défaut depuis le début du XIX^e siècle.

C'est pourquoi l'étude du contrat collectif de travail en Allemagne pouvait sembler tout particulièrement intéressante dans l'état actuel des choses et étant données les préoccupations qui s'attachent en ce moment à cette forme de contrat dans notre pays, aussi bien dans le monde du travail que dans la doctrine.

PLAN

La première partie de cette étude est consacrée à l'histoire du contrat collectif. Nous lui avons attribué une place relativement importante, pensant qu'il y avait un grand intérêt à se rendre compte, d'après les faits, de la façon dont le contrat collectif de travail avait pris naissance et s'était développé en Allemagne. C'est cet historique, en effet, qui mettra en lumière les caractères particuliers au développement du contrat collectif en Allemagne, qui expliquera notamment les différences qui existent entre ce développement et celui du même contrat en Angleterre, qui enfin fera percevoir les causes de la rapide extension prise ici par la pratique de ce contrat.

Presque complètement exclu jusqu'ici de la grande industrie, considéré de bonne heure par les ouvriers plutôt comme un moyen d'arriver à l'égalité des droits (*Gleichberechtigung*) sur le terrain économique que comme celui d'améliorer simplement leur situation matérielle, provoqué avec une rare fréquence par l'initiative des patrons, qui s'efforcent de l'utiliser dans un but de réglemen-

tation de la production et des prix, le contrat collectif se présente en Allemagne sous des traits tout à fait caractéristiques et qu'il importe de dégager. C'est ce que nous tentons de faire dans la deuxième partie, en y exposant en même temps les principales clauses qui se rencontrent dans les contrats collectifs allemands et en complètent la physiologie.

Quant à l'étude théorique du contrat collectif en lui-même, à l'analyse de son contenu, elle a été l'objet de nombreux travaux des auteurs allemands et a été faite en particulier avec une grande autorité par Philipp Lotmar, dans son gros ouvrage sur le contrat de travail (*Der Arbeitsvertrag*).

Cependant il nous a semblé que, sur ce point, l'œuvre de nos voisins présentait pour nous beaucoup moins d'intérêt, depuis la publication durant ces dernières années, en France comme dans les autres pays, d'études nombreuses et approfondies du contrat collectif.

C'est pourquoi nous nous bornons à exposer brièvement dans une troisième partie les questions actuellement les plus discutées en Allemagne relativement au contrat collectif et les théories émises à leur sujet par les auteurs les plus en vue.

PREMIÈRE PARTIE

Historique du développement du contrat collectif en Allemagne

CHAPITRE PREMIER

NAISSANCE DU CONTRAT COLLECTIF EN ALLEMAGNE

§ 1. *Ses origines dans les anciens tarifs des corporations*

Le contrat collectif de travail, qui peut être défini « la réglementation contractuelle préalable des conditions du travail » (1), est appelé à jouer, sous le régime de la liberté, le rôle qui était dévolu à la réglementation corporative sous le régime de l'absolutisme. Lorsque la tourmente révolutionnaire de la fin du XVIII^e siècle eut balayé, dans toute l'Europe, les institutions séculaires fondées sur le principe d'autorité, le monde du travail se trouva plongé dans un état d'anarchie dont il sort lentement, par une organisation nouvelle sur les bases d'un individualisme tempéré par le sentiment de plus en plus fort de la solidarité humaine.

(1) RAOUL JAY, Rapport présenté au nom de la Commission de codification des lois ouvrières sur le livre I de cette codification.

Sous l'ancien régime donc, enserrés dans le réseau étroit des corporations, les ouvriers allemands voyaient leurs conditions de travail déterminées par une décision souveraine de la corporation ou un règlement obligatoire.

Si les compagnons eurent, à vrai dire, assez souvent à se plaindre des maîtres, cette organisation avait du moins pour eux l'avantage de soustraire leurs salaires, par l'uniformisation des conditions du travail, aux luttes âpres de la concurrence. Et c'est précisément là également l'un des effets les plus heureux du contrat collectif et la tâche qu'il avait déjà parfois remplie jadis, aux époques de décadence des tarifs corporatifs. Fanny Imle, dans son intéressant opuscule, *Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland*, nous montre ce rôle joué par le contrat collectif au temps des corporations et comment, après la chute de ces dernières, son développement fut favorisé par le souvenir des tarifs corporatifs.

(1) Les faits qui expliquent ce passage du tarif corporatif au contrat collectif sont malheureusement peu connus. Il est cependant vraisemblable

(1) Nous empruntons ce qui concerne cette première phase du développement du contrat collectif en Allemagne à l'ouvrage de FANNY IMLE déjà cité : *Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland*. — GUSTAVE FISCHER, Iéna 1907.

que la lutte la plus ardente fut celle qui se poursuivit dans les industries des armes et de la coutellerie, à Solingen, pour le maintien de la réglementation des salaires du moyen-âge. Déjà, à la fin du xvi^e siècle, compagnons et artisans (surtout à vrai dire des entrepreneurs faisant travailler à domicile) avaient lutté, pour obtenir le retour aux anciens tarifs administratifs, contre des marchands en gros qui s'efforçaient de réduire de plus en plus les prix. En fin de compte une convention très compliquée, qui fixait en des dispositions multiples les salaires aux pièces et les prix, fut acceptée en 1795 par les marchands. Mais, lorsque, bientôt après, par suite des progrès de l'art militaire, les artisans qui fabriquaient les armes blanches eurent cédé la place aux modernes fabriques d'armes monopolisées ou subventionnées par l'État, ce fut dans la branche industrielle voisine de la coutellerie que se développa avant tout l'idée d'une réglementation des salaires.

Il s'agit ici d'une branche de la production qui est passée assez rapidement du régime de l'industrie à domicile à celui de l'industrie manufacturière et qui, de bonne heure, a présenté une extraordinaire division du travail. Cette spécialisation constituait par elle-même un grand danger d'avilissement des salaires et il ne manquait pas de mauvais éléments qui cherchaient à profiter de cette

situation. C'est ainsi que ceux qu'on appelait les « Finisseurs », sorte de marchandeurs, ne se faisaient pas faute, avec le concours d'ouvriers et d'artisans dans la misère, de ruiner complètement les prix par leur concurrence au rabais. Prévoyant les difficultés futures, la corporation avait déjà tenté, au début du XVII^e siècle, d'entraver les progrès de la spécialisation des tâches et, à la fin de ce même siècle, elle fit de vains efforts pour soutenir les prix par une réglementation annuelle des salaires. — Lorsque les corporations disparurent, la situation intérieure de l'industrie n'en fut point modifiée et le besoin d'une solide réglementation des salaires se fit sentir sous le régime de la libre concurrence comme par le passé. Aussi ne cessa-t-on dans ces professions de réclamer l'établissement de tarifs. Rattachés tout d'abord à des utopies réactionnaires, telles que le rétablissement des corporations, ces vœux se conformèrent enfin aux tendances modernes et se portèrent sur le terrain de la libre convention.

On fait également remonter jusqu'au temps des corporations les luttes qui se poursuivirent dans l'industrie de la charpente pour l'établissement de tarifs conventionnels. Lorsque cette industrie tomba en décadence à la fin du moyen-âge et se trouva privée de la tutelle légale, les groupements opposés se dressèrent face à face pour la défense de

leurs intérêts professionnels et ils semblent avoir été, sous le régime même des corporations, les précurseurs du contrat corporatif libre. C'est ainsi que des conventions collectives conclues à Hambourg et dans quelques autres villes à l'époque des corporations subsistèrent après leur disparition et jusqu'à ce que les luttes du milieu du XIX^e siècle aient enfin provoqué la conclusion de contrats d'une forme toute moderne.

En ce qui concerne les maçons, nous ne trouvons rien de semblable, et cela est d'autant plus étrange que leur profession fut, au moyen-âge, unie à celle des charpentiers en une même organisation, « le Chantier ». La profession des tailleurs de pierres, au contraire, présente depuis le moyen-âge, des traces du contrat collectif. Il est donc vraisemblable qu'il n'y a là, en ce qui concerne les maçons, qu'une lacune dans les connaissances historiques et que les traditions de réglementation des salaires se sont perpétuées dans l'industrie du bâtiment depuis les corporations jusqu'à l'époque où elles furent brusquement interrompues par l'agitation socialiste.

§ 2. *Avènement de la notion du constitutionnalisme comme fondement du contrat collectif.*

Au cours de cette évolution qui, partant des règlements corporatifs, aboutit au contrat collectif,

la notion du tarif de salaires devait s'épurer et prendre une signification particulière. A mesure que le compagnonnage faisait place au prolétariat, la conception d'une sorte de tutelle patriarcale, qui était à la base du régime corporatif, devait disparaître. Désormais, en effet, la réglementation unilatérale des conditions du travail allait s'imposer à des travailleurs qui étaient dans une situation de dépendance perpétuelle. Faire cesser l'injustice que constituait un semblable état de choses et conquérir le droit pour l'ouvrier de participer effectivement à l'établissement des conditions du travail, tel fut le but poursuivi en première ligne par le mouvement ouvrier moderne. Les événements de Mars 1848 faisaient disparaître les derniers vestiges de l'antique organisation corporative, en même temps que l'idéal démocratique d'alors passait à la base des revendications ouvrières.

Ce furent les typographes qui firent passer la théorie du constitutionnalisme du terrain politique sur celui de la lutte économique. Par leur culture intellectuelle développée, leurs rapports constants avec la presse, qui les mettaient au courant de toutes les phases du mouvement révolutionnaire, ils étaient les pionniers prédestinés du contrat collectif. Le long apprentissage exigé par leur profession, qui leur garantissait une sorte de

monopole, l'activité à laquelle atteignit l'imprimerie durant « l'année folle » furent des raisons économiques du succès de leur action (1).

En juin 1848 eut lieu le premier congrès national des ouvriers de l'imprimerie, à Mayence. On y envisagea l'établissement d'un tarif national régulier, un projet fut préparé et présenté au parlement de Francfort. Il s'agissait d'un tarif obligatoire, a la confection duquel auraient participé les intéressés. Cette première manifestation en Allemagne du mouvement en faveur du contrat collectif est remarquable par l'absence de toute haine de classe chez les ouvriers, par la claire compréhension, dont on fit preuve de part et d'autre, de la nécessité de l'organisation et de l'utilité pour tous du contrat collectif. Deux faits suffisent à le prouver : d'une part les ouvriers, dans leur pétition au Parlement, demandaient que l'on s'efforçât de constituer une forte association patronale, et, d'autre part, les deux principaux promoteurs de ce mouvement de 1848, Robert Blum et Born, appartenaient au monde patronal. Il se produisit cependant à Berlin une grève, à laquelle prirent part six cents ouvriers et apprentis, et qui, grâce à l'intervention des pouvoirs publics, prit fin par l'adoption d'un compromis entre patrons et ouvriers. C'était une con-

(1) FANNY IMLE. *Loc. cit.*, p. 4.

vention collective, sans durée déterminée à la vérité, ce qui la rendait plus précaire; mais elle prévoyait pourtant l'institution d'un tribunal mixte, destiné à solutionner les litiges futurs.

Les avantages ainsi obtenus devaient, du reste, être aussi éphémères que les conquêtes politiques de l'époque. Les conditions d'organisation indispensables à leur durée faisaient défaut. Avec la réaction reparut en Allemagne la censure de la presse, qui arrêta son essor, l'imprimerie végéta de nouveau et bientôt toute confiance et tout esprit de solidarité disparurent chez les patrons comme chez les ouvriers. Si bien que, dès la fin de 1849, on vit ceux qu'avaient unis le contrat collectif et la poursuite d'un idéal commun se combattre à coups de listes noires, de dénonciations, etc. Cependant, depuis lors, l'idée d'une réglementation bilatérale des conditions du travail n'en continua pas moins à hanter les cerveaux des travailleurs cultivés et des patrons clairvoyants.

CHAPITRE II

DÉVELOPPEMENT DU CONTRAT COLLECTIF

ENTRE 1860 et 1896

§ 1. *Les associations professionnelles vers 1860.*

Un contrat collectif d'imprimeurs, conclu à Leipzig en 1848, fut, pendant longtemps, le seul spécimen de cette forme de contrat en Allemagne. Sanctionné en 1852 par un statut corporatif et révisé en 1858, il fut, à cette dernière date, pourvu d'une commission mixte de surveillance. Ces conquêtes, encore peu solides, entretenaient du moins chez les ouvriers la conviction que leur situation pouvait être améliorée, au sein même de la société bourgeoise, par la réforme de l'organisation du travail. La croyance en l'efficacité du contrat collectif éloignait les imprimeurs des stériles agitations du socialisme révolutionnaire. La « Fédération des imprimeurs allemands » (*Verband Deutscher Buchdrucker*), fondée en 1866, se plaça, dès le début, sur le terrain de la réforme des conditions du travail et, dans ce but, s'efforça d'arriver à la conclusion d'un contrat collectif national.

Les associations professionnelles fondées par le Dr Hirsch, et qui virent le jour officiellement deux ans après, en 1868, ne constituaient donc, dans leur éloignement de la lutte de classes, qu'une généralisation systématique dans les autres professions de la tactique de la Fédération des Imprimeurs.

Ces associations contribuèrent surtout au développement du contrat collectif en Allemagne en initiant le monde ouvrier allemand à la conception anglaise du contrat collectif ; mais, d'autre part, elles copièrent trop servilement le modèle étranger et la pratique des imprimeurs allemands et inspirèrent de la défiance en ne tenant pas suffisamment compte des réalités.

La réglementation des conditions du travail par le contrat collectif, telle qu'elle existait en Angleterre, n'était pas encore possible en Allemagne vers 1860. Les associations professionnelles, en effet, n'y étaient pas encore assez fortes et, en outre, l'absolutisme obstiné des patrons et le défaut d'esprit de suite des ouvriers y mettaient obstacle.

§ 2. *Formation et décadence du premier contrat collectif national dans l'imprimerie*

En 1868 les typographes de Berlin obtinrent, pour la première fois en Allemagne, l'établissement dans une convention collective d'une échelle de l'apprentissage.

Lorsqu'en 1869 fut fondée l'association patronale nationale, l'« Union des Imprimerus Allemands » (*Deutscher Buchdruckewerein*), le mouvement en faveur du contrat collectif prit aussitôt dans l'imprimerie un plus ample développement. Deux organisations englobant toute une industrie se trouvaient en présence; la convention collective devait fatalement devenir nationale. Seule, une semblable convention pouvait combattre efficacement la concurrence au rabais et l'exploitation des apprentis, dont le poids devenait insupportable. On ne doutait pas, dès 1848, de sa possibilité technique; en effet, l'imprimerie ne présente que très peu de différences de méthodes d'un lieu à un autre. Du reste, les patrons eux-mêmes étaient persuadés de la nécessité d'un tarif général; mais ils eussent préféré imposer aux ouvriers un tarif rédigé par eux seuls. Diverses tentatives, dans ce but, échouèrent devant la résistance des ouvriers. Ces derniers soutinrent, surtout à Berlin et à Stuttgart, une lutte ardente pour la reconnaissance de leur droit de participer à l'établissement des conditions du travail. Une tentative de lock-out échoua en 1872 et finalement les deux parties entamèrent, en mai 1873, des délibérations en commun.

Le contrat collectif rédigé lors de ce congrès apporta d'abord l'unité dans le mode de calcul du salaire, détermina nettement les divers salaires

aux pièces, adopta un minimum de salaire hebdomadaire avec des suppléments pour les villes où le coût de la vie est plus élevé, réglementa la durée du travail, le paiement des travaux supplémentaires et le délai-congé. La convention fut conclue sous la forme d'un contrat régulier valable pendant trois ans et son maintien fut assuré par la création d'un organisme spécial. L'ensemble du pays fut divisé en douze circonscriptions administratives, dont les représentants formaient le pouvoir législatif de la « communauté de tarif » (*Tarifgemeinschaft*), tandis que le bureau de Leipsig, organe central, en constituait l'exécutif. Ce bureau servait également de juridiction d'appel pour toutes les contestations que les commissions arbitrales locales n'avaient pu résoudre à la satisfaction des parties. Tous ces organes d'administration étaient naturellement rigoureusement mixtes.

Cependant cette construction savante n'était pas suffisante par elle-même pour assurer la durée de la convention collective, il fallait encore que le respect du contrat s'imposât à tous les membres de la communauté et que l'individualisme de chacun sût se courber sous la règle commune. Or, si les ouvriers proclamaient hautement la nécessité de maintenir en vigueur le contrat, les patrons, par contre, se montraient fort sceptiques à son endroit. Il fallut, pour leur apprendre à l'apprécier, une

nouvelle période d'anarchie véritable, qui dura jusqu'en 1885. A cette époque les ouvriers dénoncèrent un contrat qui, depuis longtemps, n'était plus observé, et la commission de révision entra en fonction en août 1886. Les principales innovations qui sortirent de ces négociations furent les suivantes. Tout d'abord la dénonciation du contrat fut rendue plus difficile par l'établissement d'un plus long délai de prévenance, six mois au lieu de trois, et l'exigence d'un minimum de voix plus élevé en faveur de la rupture, cette dernière devant être votée au moins par six cercles au lieu de trois. En outre, on renonça à fixer au contrat une durée déterminée. Enfin, la disposition la plus importante fut l'établissement d'une échelle de l'apprentissage (*Lehrlingsskala*), c'est-à-dire d'une limitation très stricte du nombre des apprentis. En même temps, l'on réorganisait les organismes permanents qui constituent l'essence de l'union de tarif (conseils locaux et comité du tarif) et on fortifiait la convention en la soustrayant à l'action des ennemis du contrat ou de ceux qui lui étaient étrangers, car seuls désormais les patrons et ouvriers fidèles au contrat devaient jouir du droit de vote et d'éligibilité aux corps de contrôle.

Cette convention, contrairement à l'attente générale, fut mal observée, la province rhénane s'en détacha même complètement. Dénoncée en 1888,

elle fut reprise successivement en 1889 et 1890, après avoir été quelque peu modifiée. Mais une proposition, aux termes de laquelle les patrons membres de la convention ne devraient employer que des ouvriers ayant fait leur apprentissage dans des imprimeries rattachées également à la convention, fut l'objet des résistances patronales. Ce refus des patrons engendra une grande amertume parmi les ouvriers. Ces derniers, de leur côté, se montraient intransigeants et tout imbus de l'esprit d'opposition au travail aux pièces, qui dominait dans les milieux socialistes.

Les ouvriers réclamaient aussi, sans obtenir l'assentiment des patrons, l'exclusion de tous les non-syndiqués. Ils justifiaient cette prétention en disant que ceux qui n'avaient en aucune part à la conclusion ni au maintien du contrat collectif n'avaient pas non plus droit à bénéficier de ses avantages. Cette manifestation d'un esprit d'exclusivisme au moins apparent fut funeste au contrat collectif et les ouvriers ne pouvaient, par ce moyen, qu'effrayer les isolés au lieu de les attirer, comme tel était leur but, au sein des associations professionnelles.

Mais ce qui donna lieu à la lutte gigantesque qui, en 1891, secoua toute l'industrie allemande de l'imprimerie, ce fut la revendication par les ouvriers de la journée de huit heures ou plutôt

de huit heures et demie, revendication dont le comité directeur du syndicat déplora lui-même l'introduction prématurée.

En réalité, la cause de toutes ces dissensions ne saurait être recherchée dans tel ou tel événement. Cette cause était plus profonde : les deux partis en présence n'étaient pas encore mûrs pour le contrat collectif ; les patrons n'avaient pas encore pleine conscience du droit de l'ouvrier d'intervenir dans l'établissement des conditions du travail et les ouvriers se montraient souvent trop intransigeants. Une collaboration suivie et loyale n'était pas encore possible. Cependant, on sentait la nécessité de ne pas abandonner complètement le contrat collectif et la convention de 1890 fut maintenue pour la forme.

§ 3. *Le contrat collectif dans les autres professions jusqu'à l'abrogation de la loi socialiste.*

Les luttes politiques dont l'Allemagne fut le théâtre à cette époque et le vote des lois d'exception contre les socialistes en 1878 eurent, certes, une grande part dans la décadence du contrat national des imprimeurs. Aussi la date à laquelle prit fin l'application de la loi socialiste, 1890, est-elle importante dans l'histoire du contrat collectif, dans cette industrie comme dans les autres industries allemandes. Voyons donc, en quelques mots, quel fut,

dans ces dernières, le développement pris par le contrat collectif jusqu'en 1890.

L'industrie de la fonte des caractères est en relation étroite avec celle de l'imprimerie; mais elle est plus diversifiée quant aux méthodes de travail et les révolutions techniques y sont fréquentes. Au lieu d'un mouvement national, nous ne rencontrons ici, au début, que des tentatives partielles de conclusion de contrats collectifs. Cela s'explique par la différence des coutumes relatives à l'organisation du travail, non seulement d'une localité à une autre, mais d'une exploitation à une autre et par une éducation sociale moindre chez les fondeurs de caractères. Les premiers de ces contrats furent conclus dans les villes principales de l'industrie de la fonte des caractères, Leipsig, Berlin et Stuttgart. Il en existait déjà un en 1868 à Leipsig, qui fut révisé et perfectionné en 1873. A Berlin, son adoption donna lieu à des luttes violentes : en 1869, les ouvriers imposèrent aux patrons un contrat collectif, mais dès 1873 leur conquête leur fut arrachée et, sauf pour la branche de l'industrie relative à l'imprimerie de luxe, il n'y eut plus de contrat collectif jusqu'en 1890. Puis les patrons prirent l'initiative d'un rapprochement et l'entente se fit pour organiser en commun le travail. A Stuttgart, les tentatives faites à la même époque échouèrent complètement devant la résistance des patrons.

En cette même année 1873, où fut fondé le contrat national de l'imprimerie, *les ouvriers relieurs de Leipsig*, la vieille capitale de l'industrie du livre, réclamèrent à leur tour une réglementation contractuelle des conditions du travail. Cette industrie marquait alors les premières étapes du passage de la petite production manufacturière à la grande industrie. Dès le début elle présenta un caractère essentiellement capitaliste, n'employa, d'une façon presque générale, que des travailleurs aux pièces et occupa bientôt une importante main-d'œuvre féminine. Cependant, à côté de l'usine moderne, existent encore de petites exploitations manufacturières occupant des ouvriers particulièrement instruits et habiles dans leur profession ; mais la situation misérable de ces manufactures explique que l'initiative du mouvement ne soit pas partie de là. Les revendications égalitaires des ouvriers de Leipsig n'en doivent pas moins tirer leurs origines, pour partie ou moins, des anciennes traditions d'organisation professionnelle de l'époque manufacturière (1). On réclamait donc un contrat librement consenti. Les patrons opposèrent à cette demande un refus catégorique, qu'ils accentuèrent

(1) Nous prenons le mot manufacturier dans un sens un peu spécial, en entendant par industrie manufacturière celle qui n'emploie pas de moteurs mécaniques ou dans laquelle ces moteurs ne jouent qu'un rôle secondaire.

par la création d'une association d'un caractère tout moderne. Ils organisèrent une caisse d'assurance contre les grèves et songèrent à avoir même recours à des listes noires. Ils tentaient, en même temps, une unification des salaires, qu'ils avaient à cœur, quoique se refusant encore à son établissement contractuel. Ce ne fut qu'en 1887 qu'ils acceptèrent un tarif rédigé en commun. Il dut être bientôt abandonné, par suite du manque d'organisation des travailleurs.

Le comité directeur du syndicat ouvrier fit, en 1889, une tentative pour arriver à une fixation uniforme des conditions du travail les plus essentielles; l'adoption du projet ainsi préparé fut laissée à l'initiative locale et il ne fut sanctionné que dans la seule ville de Crefeld par la conclusion d'un contrat à durée illimitée, important en ce qu'il fut le premier en Allemagne qui ait réglementé le salaire des ouvrières.

En dehors des industries graphiques, qui ont une place à part dans la théorie comme dans la pratique, peu de professions manifestent avant l'abrogation des lois socialistes un mouvement de quelque importance vers le contrat collectif.

Les *ouvriers couteliers de la province de Solingen*, travailleurs à domicile en concurrence avec la grande industrie usinière, cherchèrent à protéger leur antique monopole professionnel contre la

baisse de prix par l'établissement de tarifs contenus dans des contrats collectifs. Certains de ces contrats avaient organisé des commissions mixtes de surveillance qui assuraient avec la plus grande rigueur leur observation; des amendes étaient prévues et il arrivait fréquemment que les marchands étaient obligés de restituer aux syndicats ouvriers les sommes dont ils avaient frustré les travailleurs au mépris du tarif. Cependant, seul, le tarif des fabricants de couteaux de table survécut aux commotions des années 70.

À la même époque, le contrat collectif fut adopté dans l'*industrie de la fabrication des limes*, où le travail se faisait également aux pièces et où dominait la production manufacturière. Aux prix courants établis par la corporation succédèrent, dès 1872, des tarifs contractuels et il se rencontre dans certaines localités (Chemnitz) des tarifs encore en vigueur depuis 1880.

Il faut signaler d'importants contrats collectifs que les *ébénistes*, appartenant cependant à l'« organisation » ennemie du contrat collectif des travailleurs du bois, ont été pour ainsi dire contraints de conclure, par suite du développement pris par le travail à la tâche dans leur profession. Plusieurs de ces contrats (Leipzig, 1887; Stettin, 1888, etc.) sont encore en vigueur, après avoir été toutefois l'objet de révisions. Il est intéressant de constater

l'adaptation du contrat collectif à la spécialisation qui s'est produite dans cette industrie et aux progrès de la division du travail. Du contrat primitif des ébénistes se détachèrent le contrat relatif à la fabrication des meubles appelés « meubles blancs », le contrat relatif aux travaux exécutés dans les immeubles en construction, celui enfin des travailleurs employés aux machines.

La concurrence dérégulée qui sévissait dans l'industrie de la *fabrication des paniers et des brosses*, qui est aussi presque en totalité sous le régime du travail aux pièces, y entraîna d'assez bonne heure la conclusion de conventions collectives, (Stettin, 1889).

Trois industries, proches parentes de celle du bâtiment, mais s'en distinguant par la prédominance du travail aux pièces et un certain caractère d'industries d'art présentent aussi de bonne heure des contrats collectifs : les *stucateurs* obtinrent dès 1883, les *peintres* dès 1884, les *tapissiers* dès 1888 des tarifs de salaires contractuels.

Seuls dans l'industrie du bâtiment les *tailleurs de pierres* ont obtenu, dès cette époque, des résultats importants. Ils demeurèrent longtemps enfermés dans les liens corporatifs, puis entreprirent, à partir de 1870, une action systématique pour l'unification des tarifs de salaires. Une convention est conclue à Berlin en 1870, une autre à Hambourg

en 1873, après une agitation qui dura trois années, une autre à Leipsig la même année. Après 1880 le mouvement prit encore plus d'extension; mais en restant aux mains de petites associations purement locales.

Des contrats collectifs apparurent de même de bonne heure chez les *potiers*, qui se rattachent à l'industrie du bâtiment, par la pose des poêles, en même temps qu'à la céramique. Il y eut des contrats à Munich depuis 1874, à Stettin depuis 1885 environ, à Halle depuis 1884, etc.

Les *maçons* eux-mêmes, bien qu'à l'avant-garde du mouvement socialiste révolutionnaire de l'époque, ne purent se passer de conventions collectives. Pendant que les chefs de leurs organisations conspiraient dans des assemblées secrètes contre l'ordre de choses existant, bien souvent les directeurs des associations locales concluaient avec les entrepreneurs des conventions relatives au travail. Et cependant le travail aux pièces était ici une exception et la solidarité qui régnait parmi les ouvriers s'opposait à l'affaïssement des salaires.

Les maçons ont eu des contrats collectifs : à Lubeck depuis 1885, à Mayence et Schwerin depuis 1889, etc.

Les menuisiers en ont eu : à Stralsund depuis 1880, à Kiel depuis 1884, à Barmen depuis 1886, à Lubeck depuis 1887, etc...

§ 4. *Le contrat collectif pendant la première moitié
des années 90*

Cette courte période se caractérise par la résurrection du contrat collectif des imprimeurs et l'opposition qu'il rencontra dans la classe ouvrière allemande.

Les premières années qui suivirent la disparition de la loi socialiste furent pour les associations ouvrières une période de réorganisation. Il y eut bien quelques contrats nouveaux dans les professions dont il a déjà été question, mais aucun mouvement important ne se fit jour à cette époque. Les fondateurs de caractères rédigèrent en 1890, dans un congrès national, un programme officiel commun, mais cela n'alla pas plus loin.

Il se produisit également chez les *mécaniciens* une tentative intéressante, mais sans résultat pratique. Quelques hommes ardents dans la poursuite de leur idéal, parmi lesquels le professeur Abbe, avaient provoqué, en 1889, la réunion d'une commission mixte chargée de régler la situation des apprentis et des ouvriers. Ses principales résolutions portèrent sur les points suivants : durée maxima du travail journalier, rédaction d'un contrat écrit avant l'entrée de l'ouvrier à l'usine, minima de salaires augmentant avec l'âge de l'ouvrier, commissions de conciliation, bureaux de

placement mixtes. Ce projet resta alors dans le domaine de la théorie et fut repris en 1901 à l'occasion d'un congrès des mécaniciens sans obtenir plus de succès.

Parmi les professions nouvelles qui entrèrent dans la voie du contrat collectif, il y a lieu de citer les *paveurs*. Ils eurent des contrats collectifs à Posen depuis 1890, à Bromberg depuis 1894, etc. Viennent ensuite les *tailleurs* avec un contrat tout à fait isolé à Bingen en 1893. — Enfin les *ouvriers de l'alimentation* luttent à leur tour pour obtenir des contrats collectifs (1).

Ces derniers réussirent de bonne heure à intéresser le public à leur situation professionnelle, surtout dans l'industrie de la brasserie. Les travailleurs, par leurs associations locales, exerçaient une *action constante sur ces exploitations*, action renforcée encore par des « boycottages de bière » et à laquelle bientôt les plus grandes fabriques ne purent complètement se soustraire. Du reste, les patrons de cette industrie firent, en général, preuve d'une grande largeur d'idées. Les premiers contrats de la brasserie ont été conclus à Stuttgart, à Kiel et à Hanau en 1892. Il est à remarquer que la plupart des dispositions de ces contrats

(1) FANNY IMLE. *Loc. cit.*, p. 21.

ont été empruntées à des tarifs d'usine depuis longtemps en vigueur.

Le mouvement pour l'adoption du contrat collectif s'était donc singulièrement ralenti. Ce furent les typographes qui le réveillèrent.

Au début des années 90, la concurrence sur les salaires s'était encore exaspérée dans l'imprimerie; le contrat de 1890 et l'échelle d'apprentissage qu'il contenait n'étaient point observés. Mais, à la suite de la lutte violente de 1891 un rapprochement était difficile entre patrons et ouvriers. Il y fallut une intervention étrangère; ce fut celle du Conseil des prud'hommes de Leipzig qui se produisit (1). Des deux côtés on aspirait à la paix,

(1) Le conseil des prud'hommes agissait ici en vertu de la mission de conciliation qui lui incombe. — Nous allons dire, à ce propos, quelques mots de l'organisation des Conseils des prud'hommes en Allemagne, ce qui ne sera pas inutile, car nous aurons fréquemment l'occasion de parler d'eux par la suite. Nous nous sommes reportés, pour ces courtes explications, à la loi sur le Conseil des prud'hommes (*Gewerbegerichtsgesetz*). (Cf: *Gewerbeordnung in ihrer neuesten Fassung. Nebst Kinderschutzgesetz und Gewerbegerichtsgesetz. Oskar Beck. Munchen, 1907, p. 161 et ss.*)

I. Le Conseil des prud'hommes pris comme tel.

Des conseils des prud'hommes peuvent être organisés par les communes, avec l'approbation de l'administration supérieure, en vue de la solution des conflits relatifs au travail entre employeurs et salariés (§ 1).

L'existence d'un conseil des prud'hommes est obligatoire

aussi une convention nouvelle fut-elle facilement conclue en 1896. Cette convention apportait à l'ancien état de choses des modifications conformes à la tendance moderne : journée de neuf heures, élévation des salaires, etc. En outre, on perfectionna l'organisation administrative du contrat et

dans les communes de plus de 20.000 habitants. Il est établi au besoin par l'administration centrale du pays ; mais sans qu'il soit besoin d'une demande des patrons ou des travailleurs intéressés, comme cela a lieu pour les communes de moindre importance (§ 2).

Tout conseil des prud'hommes se compose d'un président (ayant un suppléant au minimum) et de quatre assesseurs au moins. Il peut y avoir plusieurs présidents pour les Conseils comprenant plusieurs chambres (§ 10).

Le président et son suppléant ne peuvent être pris ni parmi les patrons ni parmi les ouvriers. Ils sont désignés pour un an au moins par le Conseil communal (§ 12).

Les assesseurs sont élus pour moitié par les patrons et pour l'autre moitié par les ouvriers (§ 13).

II. *Le Conseil des prud'hommes agissant comme bureau de conciliation*

Le Conseil des prud'hommes peut aussi être saisi des différends entre patrons et ouvriers en qualité de bureau de conciliation (§ 62).

Il doit être donné suite à l'appel au bureau de conciliation lorsqu'il est fait par les deux parties et qu'elles ont nommé des mandataires chargés de les représenter devant ce bureau. Les mandataires dont il est parlé ici, ne peuvent être pris que parmi les intéressés (§ 63).

Si l'intervention du bureau de conciliation n'est réclamée

on y adjoignit des bureaux de placement mixtes, qui cependant ne furent pas dès cette époque, établis en fait. Il faut signaler les efforts faits pour comprendre dans le contrat collectif les non syndiqués et tous ceux qui s'étaient jusque-là tenus à l'écart : aux conférences assistaient des représen-

que par une seule des deux parties, le président doit s'efforcer d'amener l'autre partie à s'y rallier (§ 64).

D'ailleurs, le président doit toujours, en tout état de cause, proposer l'intervention du bureau de conciliation (§ 65).

Soit que le bureau ait été saisi par les deux parties, soit qu'il ne l'ait été que par l'une d'elles, le président peut convoquer qui il croit nécessaire, à peine d'une amende de cent marks au plus contre ceux qui ne se présentent pas (§ 66).

Le bureau de conciliation se compose du président du Conseil des prud'hommes comme président assisté de membres choisis en nombre égal par les patrons et par les ouvriers. En cas d'abstention des intéressés, ces membres sont désignés par le président. Ils ne doivent pas être pris parmi les intéressés. Le président peut se faire assister d'une ou deux personnes prises également en dehors des intéressés et ayant voix consultative (§ 67).

Il peut être convoqué des tiers pour fournir au bureau des renseignements (§ 68).

Si une convention est conclue par les parties, son contenu doit être publié sous la signature de tous les membres du bureau de conciliation et des mandataires des deux parties (§ 70).

Si l'entente ne peut se faire de cette façon, il *appartient au bureau de conciliation de rendre une sentence qui règle tous les points en litige.*

Elle est rendue à la majorité simple et, si les voix membres ouvriers s'opposent à celles des membres patronaux,

tants des non syndiqués ainsi que des députés du *Gutenbergbund* (Union Gutenberg), qui ne s'était encore jamais engagé dans les liens d'un contrat collectif.

La clause la plus importante de ce contrat de 1896 était celle qui lui fixait une durée de cinq

le président peut s'abstenir de voter lui-même et déclarer qu'il n'est pas rendu de sentence (§ 71).

Lorsque la sentence a été rendue, le président doit la signifier aux mandataires des deux parties, en leur donnant un certain délai pour déclarer s'ils entendent s'y soumettre ou non. Après l'expiration de ce délai, le bureau de conciliation publie, sous la signature de tous ses membres, la sentence rendue et les déclarations des parties qui l'admettent ou la repoussent (§ 72).

III. *Avis et propositions émanant des Conseils des prud'hommes*

Les Conseils des prud'hommes ont la mission de donner des avis sur des questions relatives au travail lorsque la demande leur en est faite par les administrations compétentes. Il a aussi le droit de prendre l'initiative d'adresser des projets et des propositions sur les mêmes questions à ces administrations et aux Chambres législatives des divers États et de l'Empire. Dans ce but, le Conseil des prud'hommes peut former un comité pris dans son sein (§ 75).

IV. *Compétence du représentant de la commune*

En l'absence de Conseil des prud'hommes, le représentant de la commune (maire ou magistrat remplissant des fonctions analogues) peut jouer le rôle judiciaire qui leur est dévolu (§ 76).

La décision du magistrat municipal doit être rendue

années. Cette clause fut vivement attaquée dans les milieux ouvriers et même chez les typographes. On lui reprochait de mettre, pendant cinq ans, les ouvriers dans l'impossibilité de tirer parti des circonstances favorables. Il y avait peut-être dans ce grief quelque exagération, car les ouvriers jouissaient, grâce à cette clause, de l'avantage correspondant de ne pouvoir, durant cet assez long espace de temps, être les victimes des conjonctures défavorables qui pourraient atteindre l'industrie. Du reste les attaques dont fut l'objet le contrat de 1896 au sein de la classe ouvrière, alors dominée par les idées de lutte de classes que lui avait inculquées la social-démocratie, étaient, en réalité, dirigées bien plus contre le principe du contrat collectif lui-même que contre le seul contrat à longue durée.

Cette opposition inspirée de tendances socialistes révolutionnaires retarda malheureusement dans une assez large mesure l'essor du contrat collectif de travail en Allemagne.

par écrit. Elle devient juridiquement obligatoire, si l'affaire n'a pas été portée devant le Tribunal ordinaire, dans un délai de dix jours (à partir de la sentence si elle a été rendue contradictoirement, de sa signification si elle a été rendue par défaut (§ 77).

N.-B.— Les indications de paragraphes ne sont données ici qu'à titre de références. Ce n'est pas leur texte que nous avons reproduit.

CHAPITRE III

RÉSISTANCES QUE RENCONTRA DANS LE MONDE PATRONAL ET LE MONDE OUVRIER ALLEMANDS L'ADOPTION DU CONTRAT COLLECTIF.

§ 1. *Courte opposition manifestée par la classe ouvrière au contrat collectif.*

Le contrat collectif, auquel paraissent devoir se rallier de plus en plus les intéressés, fut à l'origine diversement apprécié, chez les employeurs comme chez les salariés.

Les ouvriers de l'imprimerie étaient à l'avant-garde du mouvement et avaient réussi de bonne heure à conclure un contrat adoptant un tarif uniforme pour toute l'Allemagne. Mais, lorsque la convention nationale de 1896 eut réglementé, pour une durée de cinq années, les conditions du travail, ce fut une véritable opposition systématique qui se dressa contre elle.

Les attaques isolées auxquelles avait jusque-là été en butte, le contrat collectif se groupèrent sous la bannière socialiste et l'« Union des Syndicats de Leipzig » (*Leipsiger Gewerkschaftskartell*)

fit entendre la protestation suivante (1) : « La « convention de tarif » nuisant au développement de l'organisation ouvrière, un syndicat qui défend le principe de ce contrat ne peut être considéré comme adhérent au mouvement ouvrier moderne ». D'où exclusion des typographes (1897). Vers la même époque était publiée une brochure contre le contrat collectif, sous ce titre suggestif (2) : « Le contrat collectif, un « œuf de coucou », national-libéral et gouvernemental ». Ceci montre le caractère surtout politique de cette opposition qui, à la fin du siècle dernier, se manifesta en Allemagne contre l'introduction du contrat collectif. S'appuyant sur le principe de la lutte de classes, les ouvriers allemands condamnent toute collaboration avec le patronat. Et, ne voyant de salut que dans l'avènement de l'état socialiste, l'auteur du factum cité plus haut présente comme un épouvantail l'institution de l'arbitrage obligatoire, qu'il voit en germe dans le contrat collectif (3).

Finalement le cartell ouvrier de Leipsig décréta l'obligation pour tous ses membres de « lutter avec la plus grande énergie contre le contrat collectif

(1) *Der Tarifvertrag im deutschen Reich*. T. I, p. 1 et 2.

(2) FANNY IMLE : *Die Tarifverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern in Deutschland*, p. 25.

(3) FANNY IMLE, *loc. cit.*, p. 25.

réglémentant le travail et entravant l'action de l'initiative individuelle. »

Il arriva aussi, en particulier dans l'imprimerie, que la haine contre le travail aux pièces, qui avait cours dans les milieux socialistes, retarda le développement du contrat de tarif. Les ouvriers finirent pourtant par reconnaître que le contrat collectif, appuyé sur une forte organisation, était précisément le remède aux inconvénients du travail aux pièces et interdisait désormais au patron de profiter seul du surcroît d'efforts fourni par le travailleur.

L'opposition des ouvriers au contrat collectif, si elle fut ardente, fut aussi de courte durée (1). Peu de temps après l'exclusion prononcée par l'Union de Leipzig parut dans le *Journal des Syndicats* » un article, intitulé « Tarifs et conventions de tarifs dans la lutte ouvrière », dans lequel la Commission générale des Syndicats expose son point de vue en réponse à la manifestation de l'Union de Leipzig. « ... Les conventions de tarifs, y est-il dit, doivent être considérées comme une nouvelle étape dans la marche du mouvement ouvrier, lorsqu'elles sont le fruit de la suprématie acquise au cours des luttes économiques ou de la solidité de l'organisation ouvrière ». La classe ouvrière,

(1) *Der Tarifvertrag im deutschen Reich, id.*

en effet, acquiert ainsi la faculté de traiter d'égal à égal avec le patronat.

Cette opinion prévalut définitivement en 1899. Lorsqu'à cette date, la question des conventions de tarifs vint en discussion au troisième Congrès des Syndicats, ce dernier adopta la résolution suivante : « Ces conventions... doivent être considérées comme une preuve que les entrepreneurs reconnaissent l'égalité des droits (*Gleichberechtigung*) de l'ouvrier dans la fixation des conditions du travail. Il faut donc chercher à les introduire dans toutes les professions dans lesquelles employeurs et salariés sont unis en organisations assez puissantes pour garantir le maintien et l'exécution du contrat. » Cette décision du Congrès des Syndicats détermina un changement d'orientation des associations ouvrières, à tel point qu'aujourd'hui la conclusion de contrats collectifs est devenue d'une façon générale le but de leurs efforts. Les syndicats « *Hirsch-Dunker* » qui, en 1868, lors de leur fondation, réclamaient déjà la conclusion de semblables conventions, se sont toujours depuis, et notamment au Congrès de Hanovre, en 1904, prononcés dans le même sens. L'attitude des syndicats chrétiens, catholiques ou protestants, est la même. Le contrat collectif n'a plus comme adversaires de principe dans le monde ouvrier allemand que quelques syndicats « libres », de ten-

dances radicales, qui n'ont d'ailleurs qu'une importance purement locale.

§ 2. *L'opposition patronale au contrat collectif.*

En Allemagne comme ailleurs le développement du contrat collectif se heurta, du côté des patrons, à une résistance plus vive et surtout plus durable (1). Ils s'y montrent encore, en majorité, hostiles, surtout dans la grande industrie. En 1905, l'Union centrale des industriels allemands (*Zentralverband deutscher Industrieller*) se prononça de la manière catégorique suivante : « L'Union centrale des industriels allemands considère les conventions collectives entre organisations patronales et ouvrières comme tout particulièrement dangereuses pour l'industrie allemande et son développement progressif. Les conventions de tarifs enlèvent à l'employeur la liberté d'adapter aux exigences de son entreprise les conditions de travail de ses ouvriers et elles ravissent à ces derniers leur indépendance à l'égard de l'organisation ouvrière. L'Union centrale est convaincue que les conventions de tarifs, comme le prouvent d'ailleurs les expériences faites en Angleterre et en Amérique, entraveraient considérablement le progrès technique et l'organisation

(1) *Der Tarifvertrag im deutschen Reich*, loc. cit.

de l'industrie allemande. Pour ces motifs, l'Union centrale regrette que le gouvernement bavarois, par décret du 2 mars 1905, ait déclaré la conclusion de pareilles conventions l'un des buts principaux auxquels les inspecteurs du travail doivent consacrer leurs efforts. » D'autre part les patrons, pour expliquer leur attitude, faisaient valoir contre le contrat collectif les objections suivantes : 1^o Le contrat collectif ne lie pas suffisamment l'ouvrier ; les syndicats sont, en fait, irresponsables. — 2^o La formation de caisses professionnelles importantes augmente les dangers de grèves. — 3^o La liberté d'action de l'entrepreneur, nécessaire pour la direction utile de l'entreprise, est atteinte gravement. — 4^o La possibilité même de ce contrat est douteuse pour certaines industries : en particulier les industries mécaniques et celles où la division du travail est très développée. — 5^o Les contrats collectifs servent aux organisations socialistes à développer leur influence et sont par là entre leurs mains une arme dangereuse pour la classe patronale. — 6^o Elles entraînent une diminution de la qualité technique du travail, résultant du nivellement des salaires. On voit que ces griefs, plus ou moins légitimes et plus ou moins fondés, sont en somme les mêmes que ceux que soulèvent les patrons français contre le contrat collectif.

Dans certaines industries cependant, les patrons

reconnaissent les grands avantages que présente pour eux le contrat collectif (fixité du prix de la main-d'œuvre, garanties contre la grève, limitation de la concurrence) et s'y montrent fort attachés. En première ligne viennent les industries de l'imprimerie et du bâtiment.

Abandonnant les idées d'absolutisme que professent encore, ouvertement ou non, la plupart de leurs collègues des autres industries, ces patrons semblent s'être franchement ralliés à la conception ouvrière du « constitutionnalisme de l'usine ».

(1) A l' « Assemblée générale des Entrepreneurs du bâtiment, réunie à Francfort-sur-le-Mein en octobre 1901, fut adoptée la résolution suivante, proposée par le rapporteur, représentant de l'association locale de Berlin : « Le but à poursuivre est d'obtenir le calme et la paix dans le travail par un accord amiable. Les inconvénients du contrat collectif disparaissent devant les avantages qu'il présente. La conclusion d'un contrat doit toujours être recommandée. Les patrons du bâtiment ne sont pas des seigneurs féodaux et ne sauraient traiter leurs ouvriers comme des inférieurs; mais, au contraire, ils sont décidés à reconnaître l'égalité des droits de la classe ouvrière. Rien ne peut s'opposer aux négociations avec les représentants

(1) *Der Tarifvertrag im deutschen Reich, id.*

des organisations ouvrières. Le meilleur fondement de la paix et de l'ordre dans l'industrie réside dans l'existence de part et d'autre de fortes organisations, seules capables de garantir l'observation des contrats. » Les employeurs du bâtiment ont du reste, depuis l'époque où fut adoptée cette résolution, affirmé à nouveau les mêmes idées.

En résumé, tandis que les salariés allemands considèrent aujourd'hui le contrat collectif comme une conquête précieuse, la majorité des patrons lui est encore hostile.

CHAPITRE IV

DÉVELOPPEMENT PRIS PAR LE CONTRAT COLLECTIF DANS LES DIVERSES INDUSTRIES ALLEMANDES DEPUIS 1896 JUSQU'A NOS JOURS.

Il y eut encore, après 1895, dans le monde du travail, bien des conflits aigus, dont la responsabilité incombe tantôt aux patrons, tantôt aux ouvriers; mais cette dernière période de l'histoire du mouvement ouvrier allemand se caractérise par ce fait que les luttes les plus cruelles, au lieu d'engendrer une amertume irrémédiable, ne laissaient à leur suite qu'un invincible besoin de paix.

D'un autre côté les syndicats socialistes, qui s'étaient opposés avec tant d'énergie à l'adoption du contrat collectif, se virent obligés, sous peine de disparaître devant les groupements concurrents, de porter leurs efforts sur le même terrain qu'eux, c'est-à-dire sur celui du contrat collectif.

On ne cherchait donc que l'occasion de tendre la main aux imprimeurs naguère frappés d'ostracisme et d'imiter leur exemple. Enfin, en 1899, le Congrès des Syndicats se prononçait nettement pour le contrat collectif et contre l'organisation des typographes dissidents, hostile à ce contrat.

Voyons maintenant rapidement l'importance prise par le contrat collectif, durant ces dernières années, dans les différentes professions.

a) *Typographes*

La défiance qui continuait à régner dans les milieux ouvriers à l'égard de la convention de longue durée fut sérieusement entamée lors de la revision du contrat collectif de l'imprimerie en 1901. Les patrons, en effet, bien que la situation de cette industrie fût assez mauvaise, mais eu égard à la modération dont avaient précédemment fait preuve les ouvriers et à la longue durée du contrat, consentirent une augmentation moyenne des salaires de 7,5 0/0.

Entre temps, le syndicat ouvrier avait obtenu, pour parer aux inconvénients que pouvait occasionner la généralisation de l'emploi de la machine à composer, un contrat particulier assurant aux ouvriers ayant fait leur apprentissage les postes auprès des machines. Ce contrat, conclu en 1900, fut joint à l'ensemble de la convention et ainsi sanctionné (1). En outre, pour éviter des chômages ou l'abaissement des salaires, qui auraient pu résulter de l'emploi des machines, la durée du travail des compositeurs à la machine fut abaissée à huit

(1) FANNY IMLE, *loc. cit.*, p. 28.

heures. L'on a rarement fait participer les ouvriers avec une telle largeur de vues aux avantages du progrès technique.

(1) Ce contrat, entré en vigueur en 1902, se terminait à la fin de 1906. Il fut procédé à une révision de la convention en septembre et octobre de cette dernière année et le nouveau texte sorti de ces négociations est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1907 (2); il est valable pour cinq années et se prolongera pendant un an, s'il n'est pas intervenu, à la fin de la période et avant les six mois de délai de dénonciation prévus, une entente pour lui substituer un nouveau contrat.

Un peu avant la conclusion de ce contrat, en juin 1906, l'Union patronale et la Fédération ouvrière négocièrent un Contrat spécial (*Separatvertrag*). C'est un contrat d'organisation relatif à l'Union du tarif (*Tarifgemeinschaft*). Il restreignait, dans son texte primitif, l'Union du Tarif aux deux associations, patronale et ouvrière; mais, devant la vive opposition qui se manifesta, les deux associations renoncèrent à cette tentative pour monopoliser le contrat collectif à leur profit.

(1) *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im deutschen Reich*, p. 205 et ss.

(2) Voir en annexe le contrat collectif des imprimeurs allemands.

et modifièrent à la fin de 1907 le texte du contrat spécial (1). Du reste, le contrat spécial n'a pas reçu la consécration officielle du Comité du tarif, bien que ce dernier soit composé exclusivement de membres des deux associations.

Le contrat collectif des imprimeurs allemands a été complété par la conclusion, à la fin de 1906, d'un contrat entre l'association patronale et le syndicat des aides-compagnons et des ouvrières de l'imprimerie, contrat qui détermine les conditions du travail des aides-ouvriers dans les imprimeries.

b) *Industrie de la fonte des caractères d'imprimerie*

L'introduction des machines à composer, qui coulent les caractères et font la composition, devait naturellement provoquer chez les ouvriers

(1) Nous exposons plus loin les traits caractéristiques de ce contrat spécial et la portée générale de ses dispositions (Cf. 2^e Partie. Chap. III.

(Cf. également en annexes le « Contrat spécial des imprimeurs allemands. »)

Disons seulement ici qu'il faisait, dans son texte primitif, une obligation pour les membres de l'Union patronale de n'employer que des membres de la Fédération ouvrière, et, pour les membres de cette dernière, de ne travailler que pour le compte de membres de l'Union patronale. De plus, le § 6 de ce texte n'admettait comme membres possibles des organes du tarif que les personnes affiliées à l'une des deux associations contractantes.

fondeurs un mouvement pour la consolidation de leurs conditions de travail.

Un Congrès ouvrier réuni à Offenbach en 1907 s'efforça de préparer la conclusion d'une convention collective nationale. On s'entendit pour établir un programme de revendications uniformes et il fut convenu que la commission centrale ouvrière étendrait son contrôle sur l'ensemble des projets de conventions afin de maintenir l'unité. Un nouveau Congrès, tenu à Dresde en 1900, compléta les revendications fondamentales des ouvriers, mais déclara que l'adoption d'un tarif officiel aux pièces était impossible à cause des modifications continues qui se produisaient dans la technique de l'industrie. Cette industrie n'a donc pas encore pu parvenir à l'unité du contrat collectif. Par contre, les ouvriers ont réussi, dans presque tous les centres de leur profession, à faire admettre leurs revendications fondamentales. Ils se heurtèrent cependant à Stuttgart à une résistance acharnée des patrons et à Leipsig même elles n'avaient pas encore été acceptées en 1903; alors eut lieu une grève dont les échos se prolongèrent longtemps. — La lutte fut apaisée en 1904 par un compromis. Mais ce ne peut être la fin des efforts tentés par les fondeurs de caractères pour la conclusion d'une convention nationale. Les progrès ininterrompus et rapides de la technique rendent difficile une telle convention; mais la difficulté est loin d'être insurmontable.

c) *Industrie de la reliure*

A la même époque se rencontrent sur la voie de l'union de tarif les ouvriers de la reliure. Nous avons vu leurs tentatives de contrats locaux et constaté l'antagonisme existant entre les petites manufactures et les grandes exploitations capitalistes. Cette distinction se poursuit et explique les difficultés qu'éprouve cette industrie dans l'œuvre d'unification des conditions du travail. Un mouvement très sensible vers cette unification s'est manifesté dans les grandes exploitations capitalistes. Au congrès ouvrier de 1900, les ouvriers de Leipzig purent affirmer que leurs patrons souhaitent ardemment l'extension du contrat collectif à tous les centres concurrents et, après un assez long débat sur la question du travail aux pièces, le congrès se rallia à l'idée d'une union de tarif générale. On proclama qu'un semblable contrat était inévitable, parce que le travail aux pièces prenait chaque jour plus d'extension et devait être, non pas supprimé, mais débarrassé des abus auxquels il donnait lieu. *Un organe central, destiné à préparer les voies au contrat général, devait être établi à Leipzig.*

Avant cette manifestation officielle, les trois principales villes de l'industrie, Leipzig, Stuttgart et Berlin, avaient déjà entamé des pourparlers en

vue d'un contrat collectif commun. Lorsque la première conférence eut échoué, le bureau de la convention des typographes intervint et offrit ses bons offices pour arriver à une solution. Cette solution fut le contrat appelé « *Contrat des trois villes* », qui fut conclu avec une étonnante rapidité.

Le contrat des trois villes ne rencontra une véritable résistance qu'à Stuttgart, où le patronat, ainsi que nous l'avons déjà vu à propos des fondateurs de caractères, se montre hostile au contrat collectif. Le retentissement qu'eut la convention des trois villes détermina une soudaine extension du contrat collectif dans la reliure et le mouvement s'y poursuivait en paix lorsque surgirent les troubles de 1902. Le contrat des trois villes prenait fin en 1903 et sa revision donna lieu à de grandes difficultés. Les négociations furent longues et pénibles. Il fut surtout difficile de s'entendre sur la durée du futur contrat. Enfin, on convint d'une durée de trois années. *Les fonctions du bureau du tarif furent élargies et on lui assigna la mission d'organiser des bureaux de placement mixtes.*

Cependant, tandis que les principales branches de l'industrie tendaient vers l'unité, celle de la fabrication des livres de commerce dut y renoncer. Elle ne s'engagea dans la voie de l'unification des conditions du travail qu'à Berlin et à Hanovre, et encore dans cette dernière ville le mouvement fut-il

très restreint. Le Conseil des prud'hommes, qui intervint, ne réussit qu'à provoquer la conclusion d'un contrat collectif dans une assez grosse usine, contrat que l'association ouvrière protégea contre d'anciens « briseurs de grèves » en achetant leur renvoi pour une somme de six cents marks qu'elle leur remit au nom des entrepreneurs liés avec eux par un contrat.

(1) Le tarif des trois villes a été renouvelé en 1906, en dépit des attaques dont il fut l'objet. Il embrasse 158 exploitations et 7944 ouvriers. Enfin en octobre 1907 le syndicat ouvrier et le syndicat patronal organisèrent à Leipsig une conférence dans le but de faciliter l'extension de la convention.

d) Industries graphiques d'art

De formation récente, les contrats de ces industries n'en sont pas moins intéressants.

En 1903 les ouvriers, forts de leur puissante organisation et de leur valeur professionnelle, présentèrent pour la première fois un projet de contrat collectif aux patrons. Ces derniers acceptèrent la proposition et *tâchèrent d'en tirer parti en complétant le contrat collectif par la conclusion d'une*

(1) *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im deutschen Reich*, p. 200.

convention relative aux prix. Pour assurer le maintien de cette convention, *ils demandèrent au syndicat ouvrier de s'engager à ne fournir de travailleurs qu'aux maisons qui l'observaient*, s'obligeant, de leur côté, à n'occuper que des membres de l'association ouvrière. Cette tactique, fort habile du reste, s'explique lorsque l'on songe que ces industries étaient parmi celles qui souffraient le plus de la concurrence sous toutes ses formes.

e) *Industrie du bâtiment et industries s'y rattachant*

(1) Ce n'est qu'après 1895 que commence le véritable mouvement en faveur du contrat collectif dans l'industrie du bâtiment. Il met fin presque partout aux luttes qui s'y poursuivaient pour ainsi dire sans interruption. Les contrats ont ici surtout le caractère de trêves. Les stipulations qu'ils contiennent sont très simples et, pour toute organisation, ils ne prévoient en général que l'établissement d'une commission de surveillance.

Cependant les patrons, reconnaissant l'influence heureuse du contrat collectif, s'efforcent d'obtenir des autorités qu'elles en assurent le respect dans les adjudications publiques et, dans ces derniers temps, on a cherché à unifier par provinces la ré-

(1) FANNY IMŁE. *Loc. cit.*, p. 37.

Die Weiterbildung des Tarifvertrags im deutschen Reich, p. 96.

glementation contractuelle des conditions du travail. Les résultats obtenus à ce dernier point de vue sont encore peu importants. Les conventions sont en général locales et ne dépassent pas les limites de la ville dans laquelle elles ont été conclues. Cela tient en partie aux différences techniques qui existent dans cette industrie d'un lieu à un autre et en partie au défaut d'organisations professionnelles centralisées importantes chez les patrons et chez les ouvriers. — Il existe entre associations professionnelles socialistes et syndicats chrétiens du bâtiment, une rivalité qui a encore nui au développement du contrat collectif dans cette industrie. D'autre part, jusqu'à la formation récente du Cartell des ouvriers du bâtiment, il arriva fréquemment que les maçons, les charpentiers et aussi les aides-compagnons du bâtiment se firent une concurrence aveugle et que ceux qui n'avaient pas de contrat collectif menacèrent, en passant d'une profession à l'autre, les salaires de leurs voisins engagés dans une convention.

Le cinquième Congrès des maçons, tenu à Berlin en 1899, avait hautement préconisé la conclusion de contrats collectifs. Cela ne fut pas en vain (1). *En 1900 existaient déjà 117 contrats de maçons. A la*

(1) *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im deutschen Reich*, p. 96.

fin de 1907, le syndicat des maçons participait à 674 conventions collectives, dont 360 conclues dans le courant de 1907. Les entrepreneurs engagés dans les liens d'un contrat collectif, sont au nombre de 11.361, les maçons proprement dits et les autres employés de la maçonnerie, au nombre de 146.619 environ. Le contrat de province a conquis sa place dans cette industrie depuis 1906, mais la forme de contrat dominante y est toujours celle du tarif local. Le contrat des maçons de Berlin a été renouvelé en 1907 au milieu d'une agitation qui eut un contre-coup dans les autres branches du bâtiment de la capitale.

L'histoire du contrat collectif chez les charpentiers et les aides-compagnons du bâtiment est semblable à celle dont nous venons de dire quelques mots pour les maçons. Ces trois branches professionnelles, *unies dans le Cartell des syndicats ouvriers du bâtiment*, soutinrent en 1907 et 1908 des luttes acharnées pour l'amélioration de leurs conditions de travail (1). A la suite d'une grève qui eut lieu à Berlin en 1907, les patrons résolurent de s'unir pour imposer aux ouvriers, non pas un tarif unique comme dans l'imprimerie, mais une base semblable pour tous les contrats collectifs ainsi

(1) *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im deutschen Reich*, p. 102 et ss. — *Soziale Praxis*, Mars, Avril, Mai 1908.

qu'une date d'expiration commune à tous. Ils voulaient ainsi éviter d'être individuellement vaincus par les ouvriers. Une proclamation de la Fédération patronale, de mars 1908, se termine par ces mots : « l'Union fait la force ». Conformément à ces vues, ils rédigèrent un contrat-type, qui devait être accepté par les ouvriers sous menace de lock-out. Pour fortifier leur situation, dix-neuf entrepreneurs de Berlin formèrent un cartell patronal en face du cartell ouvrier. Mais le contrat-type proposé par les patrons détermina un grand mécontentement dans le monde ouvrier.

Vers le milieu de mars 1908, la situation était très tendue, lorsque le Dr Francke, de Berlin, intervint et proposa aux parties d'entamer des négociations dirigées par des hommes « impartiaux ». Cette proposition fut acceptée et les négociations eurent lieu à Berlin les 25 et 26 mars, sous la direction de trois présidents « impartiaux ».

Le 26 avril, les représentants patronaux et ouvriers se rencontrèrent de nouveau à Berlin pour solutionner les difficultés qu'avaient laissé subsister les négociations locales et ils prirent la résolution de les soumettre à l'arbitrage des trois présidents « impartiaux » des précédentes négociations. Le 4 mai 1908, la sentence des arbitres était ratifiée de part et d'autre. Ce résultat était de la plus grande importance, non seulement parce que l'in-

dustrie du bâtiment échappait ainsi à des luttes cruelles, mais surtout parce *qu'il signifiait, pour cette industrie, un mouvement décisif dans la voie de la réglementation uniforme des conditions du travail.*

Il nous reste à dire quelques mots des professions étroitement liées à celle du bâtiment.

α) *Les couvreurs* ne possèdent de véritables contrats collectifs que depuis une époque toute récente. Les documents sont ici très rares et ne dévoilent que l'existence de contrats locaux, parfois assez développés, comme celui de Berlin et de ses environs.

β) Au contraire, *chez les paveurs*, un mouvement, semblable à celui que nous avons constaté pour la maçonnerie et la charpente, se dessine en faveur de la *centralisation du contrat collectif*. Il a pris, dans cette profession, une importance considérable : à la fin de 1907 il y avait 127 *contrats de paveurs*, englobant 851 *exploitations* et 9231 *personnes*. Depuis 1906 de nombreuses tentatives ont été faites, à la fois par les patrons et par les ouvriers, pour la conclusion d'un contrat national (1).

γ) *Les peintres* ont eu à lutter contre un absolutisme patronal très développé dans leur profession.

(1) *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im deutschen Reich*, p. 122 et ss.

Cependant, depuis 1905, le contrat collectif y a fait de grands progrès, si bien que l'Union des peintres a cru pouvoir tenter un essai de tarif normal moyen sur la base des contrats existant en 1906. *L'idée d'un tarif général commun prit consistance au deuxième Congrès des peintres allemands, qui se réunit à Hanovre en 1907* (1). Enfin cette question devait être traitée au cours de négociations qui eurent lieu en mars 1908 à Mannheim. Mais les représentants des syndicats « libres » (socialistes), appelés à siéger auprès des représentants des syndicats Hirsch-Duncker, des syndicats chrétiens et du « syndicat jaune », se montrèrent intransigeants sur la question de la représentation des syndicats en proportion du nombre de leurs adhérents et la conférence de Mannheim se termina sans résultat. Là-dessus, l'association ouvrière engagea ses adhérents non mariés à quitter les villes où les contrats expiraient. Les patrons répondirent à cette mesure par un lock-out. Heureusement les parties eurent la sagesse de réunir une conférence à Berlin sous la présidence des trois « impartiaux » que nous avons déjà vu intervenir. Puis ces derniers furent désignés comme arbitres et rendirent une sentence le 30 avril 1908. C'est ainsi que les

(1) *Die Weiterbildung der Tarifverträge im deutschen Reich*, p. 124 et ss.

peintres atteignirent avec une surprenante rapidité à la réglementation uniforme des conditions du travail et évitèrent de longues luttes.

d) *Les stucateurs* ne sont pas encore arrivés aussi loin, mais l'issue n'est pas douteuse. *L'adoption d'un tarif général est certainement prochaine dans leur profession* (1). Les associations patronales et ouvrières ont déjà discuté cette question dans des conférences qui eurent lieu en mars 1908 et jeté les bases d'un tarif général. Lors du congrès de l'association ouvrière, qui se réunit à Berlin dans la dernière semaine de mai 1908, le principe du tarif général fut adopté, mais le projet existant fut renvoyé au Comité-directeur, qui fut en même temps chargé d'en préparer un autre, de concert avec le Comité de l'association patronale.

e) *Les tapissiers* ne se sont décidés qu'en ces tous derniers temps à poursuivre la réglementation de leurs conditions de travail. En 1905 encore, un congrès des ouvriers se déclara contre le contrat collectif. Pourtant de nombreuses conventions locales avaient déjà été conclues en 1904 et leur nombre n'a fait qu'augmenter depuis. *A Berlin, les colleurs de papier et leurs patrons ont conclu une convention offensive et défensive dirigée contre les entrepreneurs du bâtiment.*

(1) *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im deutschen Reich*, p. 136 et ss.

i) Il nous reste à dire quelques mots du contrat collectif chez *les vitriers* (1), que l'ouvrage du bureau impérial de statistique fait entrer dans ce groupe de professions. Dans cette profession, patrons et ouvriers soutinrent des luttes acharnées. Le contrat le plus important est celui de Berlin et des environs) qui exclut complètement le salaire aux pièces dans l'intérieur de la ville. Les contrats sont du reste très peu nombreux et n'ont qu'un domaine d'application tout à fait restreint.

f) *Industries de la poterie et de la céramique*

(2) La réglementation des salaires par le contrat collectif est aujourd'hui très commune dans l'industrie de la poterie, tout au moins pour les poseurs de poêles en faïence; car ces contrats sont moins fréquents dans les ateliers où se fabriquent les diverses parties de ces poêles. Malheureusement il existe de grandes différences entre les tarifs locaux particuliers, ce qui ne laisse que peu d'espoir de l'établissement d'un tarif unique pour toute l'industrie.

Il n'y a presque pas de contrats collectifs dans les autres branches de la céramique. Les ouvriers de l'industrie de la porcelaine, du reste très mal

(1) *Die Weiterbildung des Tarifvertrags, cet.*, p. 141.

(2) FANNY IMLE. *Loc. cit.*, p. 41.

organisés, présentèrent, il y a quelques années, à leurs patrons un projet de contrat collectif national auquel on ne s'attendait guère. Ils furent naturellement poliment éconduits.

g) *Industries du bois*

Depuis 1896, le contrat collectif y a pris un développement inattendu, au cours duquel les offices de conciliation facultatifs ont joué un rôle important. En première ligne viennent les contrats de la menuiserie. Le salaire au temps et le salaire aux pièces existent l'un à côté de l'autre dans les conventions de l'industrie du bois.

En ce qui concerne le mouvement d'extension du contrat collectif pendant la période la plus récente, il se caractérise, comme dans le bâtiment, par les efforts tentés en vue de l'adoption d'un tarif unique. (1) A Berlin, le contrat ayant été dénoncé à la fin de 1906, une situation assez curieuse se présenta. Comme toutes les négociations en vue d'un nouveau contrat avaient échoué, les patrons décrétèrent le lock-out. Sur ces entrefaites, les ouvriers se déclarèrent disposés à travailler sans contrat collectif; mais les patrons s'y refusèrent. Alors intervint le bureau de conciliation de Ber-

(1) *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im deutschen Reich*, p. 142 et ss.

lin (1), qui réussit à rétablir la paix. Par la suite, des conférences, réunissant des représentants des patrons et des ouvriers, eurent lieu successivement à Eisenach, Cassel, Berlin, Leipsig. Il s'agissait de s'entendre sur les mesures les plus propres à écarter des luttes onéreuses pour les deux partis, comme celle qui avait eu lieu à Berlin au début de 1907. Enfin les négociations de Leipsig aboutirent *et une sentence arbitrale, s'appliquant à 23 villes, fut rendue au début d'avril 1908*. Aux termes de cette sentence, les nouveaux contrats conclus dans les différentes villes qui s'y étaient soumises sont valables du 1^{er} avril 1908 au 11 février 1911. Cet événement marque une étape décisive de cette industrie dans la voie du tarif général, avec dispositions particulières conformes aux besoins de la profession dans chacune des villes qui s'y rattachent.

h) Industries du vêtement

Ces industries importantes sont encore très pauvres en contrats collectifs. Ce sont les travailleurs les moins nombreux et les plus favorisés de cette profession, les tailleurs sur mesure, qui ont le plus

(1) Il s'agit du bureau de conciliation, dépendant du conseil des prud'hommes de Berlin. Cf. sur l'organisation de ces bureaux de conciliation, p. 32, note 1.

grand nombre de contrats collectifs. Avec le développement du travail à domicile s'est effondrée toute la force de résistance des salariés. Cependant, tout dernièrement, l'association des travailleurs à domicile chrétiens a réussi à conclure quelques contrats établissant des tarifs de salaires aux pièces. Ce groupe de travailleurs à domicile a fait de sérieux efforts pour étendre son organisation et obtenir des pouvoirs publics l'institution de l'arbitrage obligatoire ou de tarifs de salaires dont l'observation serait assurée par des registres de contrôle (1).

Le nombre des contrats ayant augmenté dans une proportion considérable chez les tailleurs pendant ces trois dernières années, on s'est occupé dans cette profession également de centraliser la réglementation contractuelle du travail.

La cordonnerie se montre moins progressive au point de vue du contrat collectif. Les contrats qui y existent sont souvent menacés par le travail à domicile.

Les blanchisseuses de Berlin ont réussi à créer un bureau de conciliation, qui a aussitôt préparé

(1) Au Congrès des Ligues d'acheteurs qui s'est tenu à Genève, cet été Mlle Bœhm, déléguée allemande, déclara cependant qu'une tentative de groupement des travailleurs à domicile n'avait réussi à en réunir que 6000 sur 450.000 travailleurs à domicile allemands.

la conclusion de contrats pour les différentes branches de la profession.

Dans les industries de la fabrication des gants, des chapeaux, il y a aussi des conventions collectives, mais peu importantes et peu nombreuses.

L'industrie de la pelleterie est très propre à la pratique du contrat collectif. Le travail aux pièces y domine et a donné lieu à des tarifs très compliqués (celui de Leipsig, adopté en 1901, comprend 600 taxations diverses). Toutes les principales villes de cette industrie ont des conventions plus ou moins complètes et, comme elle est concentrée dans un assez petit nombre de localités, les ouvriers poursuivent ardemment la conclusion d'une convention nationale.

Les coiffeurs, appuyés par une clientèle qui leur est favorable, s'efforcent d'imposer aux patrons leurs principales revendications, surtout la suppression du logement et de la nourriture, dont l'obligation leur paraît contraire à la dignité et à la liberté des employés.

i) *Industries du cuir*

Dans la tannerie, l'initiative de la conclusion de contrats collectifs a souvent été prise par les patrons, et cela s'explique par l'impossibilité où sont les entrepreneurs de conserver longtemps la ma-

tière première. Les cessations de travail leur étaient plus dommageables qu'ailleurs : ils se sont facilement résignés à traiter avec leurs ouvriers, pensant de cette façon les rendre plus rares.

Le contrat collectif est aussi développé dans les diverses industries qui fabriquent des articles en cuir. il y a à Berlin un contrat important des fabricants de malles et sacs de voyage. Ce ne fut point sans difficulté qu'il fut renouvelé en avril 1908, car on fut à deux doigts d'une grève et l'intervention du conseil de conciliation comme Tribunal d'arbitrage mit seule fin au conflit. Dès la conclusion d'un contrat collectif à Berlin, les patrons songèrent à en faire une convention nationale, mais le résultat de leurs tentatives ne répondit pas à leurs espérances.

A Offenbach, centre de la fabrication des portefeuilles et articles de luxe, fut conclue une convention intéressante, qui englobe les travailleurs à domicile de la région. Ces travailleurs à domicile, très cultivés, sont plus capables d'assurer l'observation de la convention que ceux des autres industries. Ce contrat fut dénoncé, en même temps que plusieurs autres de la même profession, en mars 1908. Des conférences entre les représentants des patrons et ceux des ouvriers furent organisées à Berlin, dans le but de déterminer les bases communes des contrats qui allaient être de nouveau

conclus. Les villes de Francfort, Berlin, Stuttgart y étaient représentées. Le texte qu'adopta cette assemblée prévoyait la constitution d'organes permanents pour la réglementation commune des conditions du travail et posait expressément le principe : à travail égal, salaire égal.

j) *Industrie textile*

Cette industrie a pris la forme presque exclusivement capitaliste. Les petites manufactures ont presque disparu devant les usines géantes. Dans ces dernières, l'absolutisme patronal se fait durement sentir. Les patrons cependant, en présence du développement pris par le travail aux pièces, ont senti la nécessité d'une réglementation des salaires; mais les tarifs qu'ils ont établis sont en général dépourvus de la sanction des ouvriers. Il en existe toutefois, depuis peu d'années, qui ont été dressés en commun par les employeurs et les salariés.

Du côté patronal on repousse toujours, en définitive, le principe du contrat collectif. Les organisations ouvrières, au contraire, préconisent la conclusion de contrats de tarifs uniformes et centralisés.

Malheureusement des obstacles difficiles à surmonter s'opposent à la réglementation unitaire des conditions du travail dans cette industrie, obstacles

tenant aux différences techniques innombrables qui existent d'une branche de l'industrie à l'autre, même d'une exploitation à l'autre. La mauvaise organisation des patrons et des ouvriers de l'industrie textile s'oppose encore à l'établissement d'une réglementation contractuelle durable.

k) *Industries de l'alimentation*

Le contrat collectif s'est surtout développé dans la brasserie et la boulangerie.

Le mouvement dans la brasserie a été depuis 1890 très systématique grâce, à la largeur d'esprit dont ont fait preuve les patrons et à l'habileté déployée par les ouvriers. Le contrat semble avoir une tendance à englober des territoires de plus en plus étendus; cependant l'on se montre sceptique dans les milieux professionnels quant à la possibilité d'un contrat national (1). *A la fin de 1907, 45.438 ouvriers de la brasserie, c'est-à-dire, en chiffres ronds, la moitié des ouvriers brasseurs allemands, étaient sous le régime du contrat collectif.*

Les progrès ont été plus lents dans la boulangerie où domine toujours la petite manufacture. Le contrat collectif y a cependant pénétré peu à peu. En dehors des contrats de tarifs isolés et peu so-

(1) *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im deutschen Reich*, p. 174 et ss.

lides, nous rencontrons ici une *convention relative à toute une province, celle des fabricants de pain de Berg et de la Marck*, et le contrat national intervenu entre le syndicat des boulangers et le comité central des Sociétés de consommation allemandes (coopératives). Ce dernier contrat a été renouvelé en 1907 et le nouveau texte régleme minutieusement le placement des travailleurs. Il faut signaler aussi le *contrat du 2 Mai 1906 pour Grosz-Berlin, qui fixe les conditions de travail de 5400 ouvriers dans 2500 boulangeries. Le contrat du 2 Mai 1906 décide la suppression de la nourriture et du logement chez le patron*, suppression qui est encore le but principal des efforts des ouvriers dans cette industrie.

Chez les jardiniers, le mouvement en faveur du contrat collectif est souvent l'occasion de conflits, parfois tragiques. Telle fut la lutte qui eut lieu lors de la rupture du contrat des maraîchers berlinois en 1903. Cependant l'introduction du contrat collectif dans cette industrie voisine de l'agriculture est significative.

1) Commerce et transports

Ces professions ont été à peu près étrangères au contrat collectif jusque dans les premières années du xx^e siècle.

Les employés de commerce se sont toujours désintéressés du contrat collectif. Le seul contrat important qu'ils aient conclu est celui qui réglemeute leurs conditions de travail dans leurs rapports avec les « Sociétés de consommation ». Les employés de bureau ont déployé, de leur côté, beaucoup d'activité pour obtenir des contrats destinés avant tout à réglementer l'apprentissage complètement désorganisé.

Les employés de l'industrie des transports ont eu une meilleure fortune. Ceux qui sont chargés du transport de la bière, notamment, ont vu leur situation minutieusement réglée par des contrats collectifs. Les ouvriers des ports, peu instruits, sont cependant bien organisés et savent profiter des circonstances favorables. Ils ont de nombreux contrats bien observés.

Beaucoup d'employés des transports, ceux des tramways et des chemins de fer, sont toujours plus ou moins sous la dépendance des autorités administratives et les luttes relatives aux conditions du travail se terminent en général pour eux par une intervention de ces autorités.

Le contrat collectif s'est beaucoup développé depuis 1905 dans l'industrie des transports : le Syndicat ouvrier des transports mentionnait, dans une communication à l'office impérial de statistique, *178 contrats conclus par lui pendant la*

seule année 1906, contrats qui s'appliquaient à 1620 exploitations et 23.611 ouvriers. Le contrat conclu par la Fédération des ouvriers des transports avec la Fédération des Sociétés de consommation est entré en vigueur le 1^{er} août 1906.

(1) Il se produit actuellement dans ces industries un mouvement de concentration très marqué, qui ne peut qu'avoir la plus heureuse influence sur l'avenir du contrat collectif.

m) Industries métalliques

Le contrat collectif a pris une grande importance dans l'industrie du battage des métaux, localisée dans les villes de l'Allemagne du Sud de Nuremberg, Fürth et Schwabach. La branche la plus développée, celle des écacheurs d'or, était, à la fin des années 90, acculée à la ruine par la concurrence qui s'exerçait sur les salaires. Les commerçants qui enlevaient les produits de la région facilitaient aux ouvriers l'acquisition de leur indépendance pour leur faire ensuite chèrement payer une aide temporaire par une baisse continuelle des prix. Les ouvriers étaient ainsi amenés à produire davantage, d'où encombrement des magasins et effondrement des prix. Les manufacturiers de la région s'enten-

(1) *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im deutschen Reich*, p. 218.

dirent alors entre eux pour conclure une convention de prix, puis avec les ouvriers pour en assurer le maintien. Le contrat de 1903 obligeait les ouvriers à ne travailler que chez les patrons fidèles à la convention de prix et les patrons à n'occuper que des ouvriers fidèles au contrat. En outre, il était décidé qu'aucune nouvelle maison ne pourrait être admise au bénéfice du contrat collectif pendant une année. Pour être assuré de la fidélité de tous à la communauté de tarif, on décida que, seuls, les membres des associations professionnelles pourraient en faire partie.

Nous sommes donc ici en présence d'un cartell tendant à constituer un monopole au profit des maisons existantes avec l'appui de l'organisation ouvrière. Mais les ouvriers, qui contribuaient à soutenir les prix par l'organisation dans le contrat d'une sorte d'échelle mobile de la production (1), le faisaient d'assez mauvaise grâce. En effet la convention de prix, maintenue par les deux parties, était établie par les seuls patrons. Les ouvriers se plaignaient aussi d'être dans l'impossibilité de se renseigner sur l'état du marché et l'importance des stocks, alors qu'ils étaient appelés à participer à la réglementation de la production.

(1) Le bureau du tarif, fixait un « maximum de travail » en rapport avec la situation des stocks.

Lorsque les patrons, par une hausse imprudente des prix, eurent éloigné la clientèle et provoqué une crise pénible, les ouvriers firent naturellement entendre des plaintes amères. Les entrepreneurs tombèrent dans une si triste situation qu'il leur fut même impossible de faire à la caisse commune de secours les versements prévus par les statuts, circonstance qui acheva de leur aliéner la confiance des ouvriers. Ainsi disparut cette organisation du travail et de la production, dans la profession dont nous venons de parler et dans celles qui s'y rattachent. Les principales causes de cet insuccès ont été la faiblesse de l'association patronale et l'étroitesse de vues des entrepreneurs qui n'ont pas osé aller jusqu'au bout dans l'œuvre de réglementation de la production en commun avec leurs employés.

(1) Il existe actuellement des contrats collectifs conclus par la Fédération des ouvriers allemands du métal avec les entrepreneurs de l'industrie du battage des métaux de Fürth et Nuremberg, d'une part, et avec ceux de l'industrie du battage de l'argent de Furth et Schwabach, d'autre part.

L'industrie des machines et l'industrie électrique sont toujours hostiles au contrat collectif. Cependant quelques contrats de monteurs de machines

(1) *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im deutschen Reich*, p. 324 et ss.

électriciens, de mouleurs, de travailleurs de l'or, de l'argent, du cuivre, constituent une incursion du contrat collectif dans le domaine de la grande industrie allemande.

D'après les données fournies par la Fédération des ouvriers en métaux, il existait au 1^{er} janvier 1907, 306 *contrats collectifs* englobant 9294 *exploitations* et 82.560 *ouvriers*. En 1907, la Fédération a conclu 247 *contrats nouveaux* s'étendant à 4140 *exploitations* et 34.935 *ouvriers*.

DEUXIÈME PARTIE

Etat du développement pris par le contrat collectif
en Allemagne.

Technique des contrats. — Tendances actuelles

CHAPITRE PREMIER

IMPORTANCE DU CONTRAT COLLECTIF DANS LES
INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES ET SON EXCLU-
SION DE LA GRANDE INDUSTRIE.

« Tandis qu'il y a à peine dix ans le contrat collectif était presque complètement inconnu, on évalue aujourd'hui entre 3000 et 4000 le nombre de pareilles conventions en vigueur », ainsi s'exprimait en 1906 l'Office de statistique dans sa très complète publication (1). A l'occasion de cette enquête, l'Office de statistique avait obtenu la communication de 1600 de ces contrats. Cette statistique était cependant vraisemblablement au-dessous de la vérité, les associations ouvrières ne mettant pas toujours beaucoup d'empressement à fournir les renseignements qu'on leur demandait. *Quant au nombre des ouvriers engagés sur la base*

(1) *Der Tarifvertrag im deutschen Reich*, p. 1.

de ces tarifs, l'Office l'évaluait à 700.000 ou même 800.000. Ces chiffres étaient déjà imposants. La publication de l'Office de statistique de 1908 permet de supposer qu'il élèverait à l'heure actuelle dans une proportion assez considérable le taux de ses évaluations (1). Malheureusement il ne contient aucune indication précise à cet égard.

L'histoire du contrat collectif montre qu'il s'est multiplié surtout dans les industries de caractère *manufacturier* (2). Cela s'explique, pour la plupart de ces professions, par l'importance relativement restreinte de chaque entreprise particulière, par la situation de l'ouvrier, plus proche du patron, enfin par la longue survivance de règlements corporatifs souvent débattus entre les entrepreneurs et leurs employés, et auxquels s'est tout naturellement substitué, à la chute des corporations, le contrat collectif moderne. L'industrie qui présente l'exemple le plus frappant de cette évolution logique est celle du bâtiment. Les tarifs de salaires obligatoires y étaient encore en vigueur en 1869, lorsque le Code de l'Industrie promulgué

(1) *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im deutschen Reich.*, chap. I et II.

(2) Nous entendons par là, d'une façon générale, la petite industrie et plus spécialement celle où le travail se fait sans l'aide de moteurs inanimés ou dans laquelle l'intervention de ces moteurs n'a qu'un caractère accessoire.

à cette date vint leur enlever tout fondement (1). Le contrat individuel de travail les remplaça tout d'abord; mais dès 1875 apparaissait le premier contrat collectif. Cette forme de contrat s'est depuis lors développée dans la profession du bâtiment avec une surprenante rapidité, surtout en ces dernières années. Ainsi le *syndicat des charpentiers* donne les chiffres suivants : en 1903 *existaient 111 contrats collectifs de charpentiers*; en 1905 *il y en avait 219*; au début de 1907, 331 (2).

Dans d'autres industries la faveur que rencontra le contrat collectif est due à l'importance qu'y a l'habileté professionnelle des ouvriers et au long apprentissage exigé par leur métier, qui leur conféraient une sorte de monopole de leur emploi. Tel fut le cas pour les typographes.

Chose curieuse, la grande industrie allemande, qui a pris un si formidable essor, est restée presque complètement fermée au contrat collectif. Les ouvriers des industries minière, métallurgique, textile électrique, chimique, de la fabrication des machines, etc., voient encore leurs conditions de tra-

(1) Cf. *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im deutschen Reich*, p. 95 *in fine*.

Le Code de l'industrie (*Gewerbeordnung*) de 1869 apportait, en effet, aux intéressés la liberté dans la conclusion du contrat de travail. (*Loc. cit.*).

(2) *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im d. R.*, p. 98.

vail régies par des contrats individuels, alors qu'au contraire les ouvriers anglais de la grande industrie sont depuis longtemps sous le régime du contrat collectif. Nous avons, il est vrai, rencontré quelques exceptions à cette exclusion du contrat collectif de la grande industrie, en particulier dans les industries métalliques (fondeurs, travailleurs en métaux précieux), et dans l'industrie électrique (contrats récents des monteurs de machines).

On est du reste d'accord pour reconnaître que la grande industrie a opposé jusqu'ici à l'envahissement du contrat collectif une résistance victorieuse. Si le nombre des contrats a prodigieusement augmenté en ces dernières années, cela vient donc de ce que la réglementation contractuelle des conditions du travail a pris une grande extension dans les branches industrielles où elle existait déjà, mais cela n'est pas dû à son introduction dans celles d'où elle avait été jusqu'ici exclue.

L'ouvrier allemand de la grande industrie, rouage infime de l'immense usine que dirige de loin un patron invisible et tout-puissant, n'a pu obtenir quelques modestes contrats de firmes que par une organisation forte et grâce à l'énergie obstinée qu'il déploie dans la poursuite de ses revendications.

Les employeurs des industries dont nous venons de parler estiment, indépendamment de toutes

considérations systématiques, que la forme du contrat collectif est incompatible avec la technique compliquée qui y domine. Cette manière de voir est très générale en Allemagne dans tous les milieux où l'on s'occupe de la question du contrat collectif. Si BRENTANO proposait en 1906, au congrès de la Société de politique sociale, la création officielle de comités ouvriers destinés à faciliter l'éclosion de contrats collectifs dans la grande industrie, cette manifestation est isolée. Littérateurs, jurisconsultes et bien souvent les ouvriers eux-mêmes semblent s'arrêter devant les difficultés d'ordre pratique que rencontré ici le développement du contrat collectif, comme devant des obstacles insurmontables.

Un article paru le 9 mai 1908 dans le *Journal des Travailleurs en Métaux*, sous ce titre : Contrats collectifs dans l'industrie électrique et l'industrie de la construction des machines, exprime clairement cet état d'esprit. En voici les principaux passages : « Pour ce qui est du travail au temps, il a été reconnu beaucoup moins favorable que le travail aux pièces dans la grande industrie, à la fois par les entrepreneurs et par les ouvriers. L'employeur préfère le travail aux pièces parce qu'il a l'avantage, spécialement dans la fabrication par masses, de lui fournir, avec un tarif bien établi, une base solide pour ses calculs. L'ouvrier, d'autre

part, lui est redevable d'une plus grande autonomie dans son travail et d'un gain correspondant à son effort. Grâce au travail aux pièces, le fardeau de la surveillance est aussi bien réduit pour l'entrepreneur, les ouvriers devenant ainsi, en quelque sorte, leurs propres surveillants. Le dicton : travail aux pièces, travail meurtrier, ne s'applique du reste plus lorsque les forces en présence du côté patronal et ouvrier se balancent et lorsque la puissance des organisations ouvrières est telle qu'elles pourraient à l'occasion s'opposer à ce que le patron impose à ses ouvriers des tarifs inacceptables. » Après avoir ainsi établi la nécessité et l'admissibilité du travail aux pièces, l'auteur de l'article s'occupe du contrat collectif lui-même : « Voyons maintenant si la conclusion de conventions collectives est possible dans la grande industrie, en ce qui concerne l'industrie électrique et celle de la construction des machines. S'il ne s'agissait que de la rédaction de tableaux de salaires au temps, l'affirmative s'imposerait. Partout où le travail au temps a subsisté et où il y a simplement à garantir un minimum de rémunération pour le travail aux pièces, on peut convenir de salaires uniformes correspondants à l'heure de travail. On n'arrivera cependant jamais dans l'industrie électrique ou celle de la construction des machines à la même unification des salaires que dans la maçonnerie,

la confection, etc. Si nous considérons le développement du contrat collectif dans les différentes industries, nous remarquons qu'il y prend une importance d'autant plus grande que les méthodes et les instruments de travail y sont plus simples. Si haut que se place dans l'échelle des professions celle des compositeurs d'imprimerie, ses méthodes, ses conditions, ses instruments de travail n'en sont pas moins les mêmes du Nord au Sud de l'Allemagne. Il est loin d'en être ainsi dans les industries qui nous occupent et c'est pour cela que le contrat collectif y restera toujours resserré dans des limites étroites...

« Lorsque nous tenons compte des circonstances dominantes, nous abandonnons bientôt l'espoir de faire régner ici la règle et l'ordre dans la production par l'établissement de tarifs conventionnels aux pièces. Des ingénieurs se sont souvent préoccupés de déterminer une commune mesure des salaires. Par exemple, les salaires des tourneurs fabriquant des essieux seront calculés d'après la dureté de la matière, le diamètre et la longueur des cylindres. Mais ce ne sont là que des évaluations tout à fait approximatives et, par conséquent, de peu de valeur pratique.

« Nous voyons donc que les salaires aux pièces ne peuvent ici être réglementés d'une façon uniforme, mais doivent être dans chaque cas spécial

l'objet d'une évaluation particulière. Les tarifs sont ici très difficiles à mettre sur pied; il y faut une grande expérience et une vision très nette de toutes les contingences qui peuvent se produire au cours du travail. Ces qualités font souvent défaut aux directeurs d'usines, qui rédigent des tarifs n'ayant ni queue ni tête. Les conséquences illogiques et injustes qui en résultent ne disparaîtront que le jour où les travailleurs auront leur mot à dire à l'occasion de la rédaction de ces tarifs. L'entrepreneur soutient son directeur et, en cas de conflit, il ne reste qu'à avoir recours aux comités ouvriers. Cette intervention est une des attributions les plus importantes des représentants élus par les ouvriers; malheureusement ces comités sont quel que peu tombés dans le discrédit chez nous..

« Si nous ne pouvons songer à introduire dans les industries électrique et de la construction des machines une organisation développée sur la base du contrat collectif, il nous appartient d'accroître, par un travail opiniâtre, la puissance des associations ouvrières et de nous efforcer résolument de contribuer à l'élaboration des tarifs. »

En somme la vraie impossibilité que l'on proclame ici, ce n'est que celle du contrat collectif sous sa forme la plus ample, du contrat s'étendant à un grand nombre d'usines à la fois et constituant une réglementation partielle de la produc-

tion pour une fraction plus ou moins considérable d'une branche industrielle. Mais, en se résignant au contrat d'usine, il est à craindre que les ouvriers n'abdiquent plus qu'ils ne pensent, c'est-à-dire la possibilité même de tout contrat. Chaque patron, en effet, opposera alors à la conclusion de semblables contrats une résistance d'autant plus acharnée, qu'il craindra la concurrence au rabais (*Schmutzkonkurrenz*) d'autres entrepreneurs ayant conservé leur liberté d'action quant à la fixation des salaires.

En ce qui concerne la supériorité du travail aux pièces, si les ouvriers allemands croient devoir lui sacrifier le contrat collectif, les trade-unions anglaises ne sont pas allées jusque-là. Elles aussi cependant sont favorables au travail aux pièces et désireuses d'assurer l'application du principe : à identique effort, identique rémunération. Elles n'en ont pas moins exigé l'adoption du travail au temps dans l'industrie mécanique, où toutes les opérations dans leur complexité ne pouvaient être prévues dans les tarifs, par crainte de voir le contrat individuel de travail reprendre peu à peu le dessus.

Il est certain du reste que les divergences qui se manifestent dans le développement du contrat collectif en Angleterre et en Allemagne, en particulier celle qui vient de la réserve marquée à son

égard par la grande industrie allemande, alors que la grande industrie anglaise dans son ensemble l'a depuis longtemps adopté, tiennent bien plus à des causes historiques qu'à des différences intrinsèques existant entre les industries des deux pays. Industrialisation plus tardive de l'Allemagne, avènement plus récent chez elle de la liberté politique et industrielle, telles sont les causes principales qui expliquent que le sens de l'évolution du contrat collectif ait été différent dans les deux pays.

Les auteurs, même les plus confiants en l'avenir du contrat collectif, hésitent de leur côté dès qu'il s'agit de la grande industrie. Ainsi Fanny Imle déclare que « (1) l'on n'a pas le droit de se montrer assez optimiste pour présenter le contrat collectif librement consenti comme la forme future de l'organisation du travail dans la grande industrie. » Cependant, ayant posé une objection, elle y répond aussitôt et, son optimisme habituel reparaisant, elle montre avec beaucoup de force, comment et pourquoi le contrat de tarif doit finir par se développer, en dépit de tous les obstacles, dans la grande industrie (2) : « Plus inquiétantes encore, dit-elle, sont les crises de la production, qui nous

(1) FANNY IMLE : *Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern*, i. D. p. 80.

(2) *Id.*, p. 81.

paraissent avoir une grande influence sur le développement du contrat collectif. On n'ose affirmer, même en supposant l'existence d'associations professionnelles très fortes, qu'il pourra résister aux secousses violentes qui se produisent si souvent dans les industries d'exportation. Cependant il paraît permis de le croire lorsqu'à côté des stipulations concernant les salaires et de toutes les autres clauses ordinaires des contrats, on en voit s'introduire de nouvelles qui ont pour but de diminuer, dans les cas que nous envisageons, la durée du travail et réciproquement le gain des ouvriers. Par suite, à l'abaissement des salaires, conséquence forcée du licenciement en masse du personnel et de la reprise individuelle d'ouvriers restés longtemps sans travail, se substituera une réduction commune et temporaire du revenu des travailleurs. Elle atteint également l'économie domestique de chaque famille, mais les tarifs de salaires demeurent intacts, l'ancien personnel fidèle au contrat restant dans les maisons qui observent ses prescriptions. Il est consolant aussi pour l'avenir du contrat collectif que la grande industrie soit elle-même intéressée à la régularité de la vie économique et trouve dans les cartels des organes qui, bien que nécessitant quelques réformes, semblent propres à amener une plus grande stabilité de la production et de la vente. »

L'Office Impérial de statistique, dans sa publication de 1908, déclare que Köppe est le seul auteur qui, ayant étudié à fond la question de l'introduction du contrat collectif dans la grande industrie, arrive à cette conclusion, que « (1) le contrat collectif ne contient en lui-même rien qui l'empêche de pouvoir devenir un principe de réglementation des conditions du travail dans la grande industrie ». Mais l'on conteste que les documents sur lesquels s'appuie Köppe soient suffisants pour justifier une telle conclusion. Günther, dans son étude sur (2) « Les méthodes d'établissements des salaires dans l'industrie bavaroise du fer et de la construction des machines » déclare « qu'il ne s'introduira pas de sitôt dans l'industrie allemande de la construction des machines des contrats collectifs, si l'on entend par là des tarifs contractuels de salaires au temps ou aux pièces, ayant une durée fixe... L'industrie des machines, dit-il, repose tout entière sur le travail aux pièces, son remplacement par le travail au temps l'ébranlerait vraisemblablement jusqu'en ses fondements. » Cette affirmation, contredite par l'expérience

(1) KÖPPE : *Der Arbeitstarifvertrag als Gesetzgebungsproblem.*

(2) *Die Entlohnungsmethoden in der bayerischen Eisen- und Maschinenindustrie.* — Berlin, 1908. Cité par l'Office de statistique.

anglaise, semble du reste être la conséquence d'une conception erronée du contrat collectif, ainsi que nous le montrerons plus bas.

Il en est de même de l'explication de l'absence de contrats collectifs dans l'industrie allemande des mines par la situation irrégulière des gisements du bassin de la Ruhr, qui a cours en Allemagne (1).

Quels sont donc les traits constitutifs du contrat collectif de travail ?

M. Raoul Jay (2), dans un article de la *Revue d'Economie Politique*, s'exprimait ainsi : « Il n'y a d'essentiel, dans le régime du contrat collectif de travail, que le contrôle exercé par les représentants des collectivités en présence sur la façon dont se déterminent les conditions du travail. Cela étant, on ne conçoit pas qu'il existe une seule industrie dans laquelle ce contrôle ne puisse être au moins partiellement organisé, une seule industrie dans laquelle les représentants des patrons et des ouvriers ne puissent régler d'accord au moins certaines questions, comme celles de la durée du travail, du délai-congé, etc... Sans doute, l'établis-

(1) Hilgenstock. *Die Schwierigkeiten der Einführung von Lohntarifen im Ruhrbergban.* — *Soziale Praxis* 1907-1908. Nos 39 et 40.

(2) RAOUL JAY : *Le contrat collectif de travail.* — *Revue d'Économie politique*, 1907.

sement préalable d'un tarif prévoyant chacune des opérations auxquelles l'ouvrier est appelé à coopérer apparaît comme le moyen le plus parfait d'assurer un contrôle efficace et permanent.

Mais, lors même que cette prévoyance deviendrait sur certains points, impossible il n'y aurait là aucune raison pour renoncer au principe du contrat collectif. Il suffirait d'en modifier l'application. L'expérience anglaise est encore ici singulièrement instructive. » Cette expérience montre, en effet, comment le travail au temps peut parfois être partiellement substitué au travail aux pièces, sans qu'il y ait lieu de bouleverser le mode de calcul des salaires dans toute une industrie, comme paraît le croire Günther. Elle montre aussi comment dans l'industrie minière des commissions mixtes peuvent adapter les dispositions générales de la convention collective aux conditions particulières de chaque centre d'extraction.

Avec Köppe nous estimons ces exemples décisifs, bien loin d'admettre, comme le fait l'Office Impérial (1), que les difficultés matérielles que l'on oppose à l'introduction du contrat collectif suffisent à expliquer l'attitude résolument hostile des patrons allemands de la grande industrie. D'ailleurs, ainsi que nous l'avons vu, le contrat collectif

(1) *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im d. R.*, p. 4.

a commencé à pénétrer dans l'industrie métallique, sans que toutefois les branches principales de cette industrie soient encore atteintes. De même, on a réussi dans l'industrie textile à mettre debout quelques contrats de tarifs pour des centres isolés. Ces tentatives ne peuvent en rester là. Ainsi que le fait remarquer Fanny Imle, « le contrat collectif est une conséquence inévitable du libre contrat de travail et de la liberté de coalition » ; il se fera sa place dans la grande industrie en dépit de toutes les résistances qu'il y rencontre.

CHAPITRE II

TECHNIQUE DU CONTRAT COLLECTIF

DANS LES FAITS

§ 1. *Forme du contrat. — Par qui il est conclu.*

L'existence du lien contractuel est le plus communément constatée par la signature des parties contractantes. Cette reconnaissance officielle fait cependant défaut à beaucoup de contrats collectifs, en Allemagne comme dans les autres pays.

Dans les industries graphiques, où la pratique du contrat collectif a atteint actuellement le plus haut point de perfectionnement, toutes ces conventions portent naturellement la signature des deux parties. Mais par contre la proportion des contrats non signés est très forte dans certaines autres industries; c'est ainsi que, dans *l'industrie métallique*, 23 contrats sur 61 sont dépourvus de la signature des parties contractantes et dans *celle des transports*, 28 sur 67. Cette situation vient surtout de la mauvaise volonté que mettent les patrons à reconnaître formellement l'égalité des ouvriers dans la réglementation des conditions du travail.

Quoiqu'il en soit, quels sont les participants habituels au contrat, ceux dont l'intervention lui donne pour ainsi dire consistance?

Le contrat est en général conclu d'organisation à organisation. Lorsqu'il s'agit d'une industrie manufacturière, et c'est le plus souvent le cas, les patrons traitent par l'intermédiaire de la corporation et les ouvriers par l'intermédiaire du comité ouvrier, ou plus souvent du syndicat. En effet, les ouvriers ont de moins en moins confiance dans leurs représentants au sein de la corporation et préfèrent charger de leurs intérêts leurs organisations professionnelles particulières. Du reste, on rencontre parfois un syndicat et une corporation contractant ensemble pour une même partie, ainsi dans le contrat collectif de l'industrie du bois à Dusseldorf.

Dans les contrats d'usines (*Firmentarife*), la seule signature du patron se trouve naturellement à côté de celle de l'organisation qui représente la collectivité ouvrière. Mais la signature séparée de chaque patron se rencontre aussi, fréquemment, dans des cas où le contrat est l'œuvre de la corporation. Il en est ainsi pour le contrat de l'imprimerie. Conclu pour la forme entre l'ensemble des patrons et des ouvriers qui le reconnaissent, il l'est en réalité entre les deux organisations en présence; mais, alors qu'il ne porte que la signature du repré-

sentant de la fédération ouvrière, le bureau du tarif (*tarifamt*) le présente à la signature de chaque patron individuellement, par l'intermédiaire de la collectivité ouvrière employée chez ce dernier. Grâce à ce système, il est possible d'engager dans les liens du contrat même des entrepreneurs qui se tiennent en dehors des organisations professionnelles. Cette manière de faire a été fréquemment imitée, les ouvriers demandant aux patrons isolés leur signature, après la conclusion d'une convention collective. Ce procédé a donc une grande importance pour l'extension de la pratique du contrat de tarif.

On remarque aussi au nombre des contractants des syndicats chrétiens, des syndicats faisant partie de la fédération Hirsch-Duncker, des syndicats libres, etc. Malheureusement les effets du contrat sont souvent limités aux seuls membres du groupement qui l'a conclu, ce qui détermine une grande confusion. Cet émiettement de l'organisation professionnelle en un grand nombre de groupements divers est poussé à son plus haut point dans le bâtiment.

Comme établissements publics parties à des contrats ou intervenant à leur occasion, on cite les suivants (1) : Tout d'abord le bureau municipal

(1) FANNY IMLE : *Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland*, p. 88.

des mines de Dresde pour ses ouvriers de régie, puis la chambre de commerce de Hambourg (contrat des gabariers), la bourse de Mannheim qui fut médiatrice dans un différend survenu entre les commerçants en céréales et les travailleurs du port. Quant aux (1) Conseils des prud'hommes ils n'ont pas très fréquemment présidé à la conclusion des contrats collectifs; mais l'habitude semble se répandre de les faire pour ainsi dire sanctionner par eux et de les déposer à leur greffe pour servir de base au jugement des futures contestations.

§ 2. *Contenu des contrats*

Nous allons passer en revue ici les principales clauses qui se rencontrent dans les contrats collectifs allemands.

a) *Dispositions relatives à la durée du contrat*

Ce sont les professions du bâtiment qui présentent le plus grand nombre de contrats contenant des clauses relatives à leur durée, puis viennent celles des tailleurs de pierre et de la poterie, enfin celle de la décoration. Dans les autres professions, plus de la moitié des contrats ne contiennent aucune indication de durée. Ce sont les in-

(1) FANNY IMLE : *Farifvertrage Zurschen Arbeitzebern und Arbeitnehmern in Deutschland*, p. 89.

dustries graphiques qui présentent le plus grand nombre de contrats de longue durée (5 ans).

Mais il n'existe pas toujours, même dans ces contrats, de dispositions formelles relatives à leur expiration et aux formalités de dénonciation. La plus fréquente est la suivante : *Si le contrat n'est pas dénoncé trois mois avant son expiration, il est considéré comme tacitement renouvelé pour un an.* Les contrats des industries graphiques sont à ce sujet les plus complets et par contre ceux du bâtiment sont souvent muets sur ce point.

Dans les industries du bâtiment, des clauses spéciales du contrat collectif assurent fréquemment sa permanence dans le cas où une cessation de travail surviendrait, par suite de conflits dans les branches voisines. Au contraire, un contrat des ouvriers zingueurs de Brême stipule que la convention sera rompue en cas de lock-out ou de grève dans les branches voisines.

b) *Dispositions générales destinées à assurer le maintien du contrat*

Parmi les plus importantes viennent en première ligne l'expression explicite de l'obligation où est chaque partie de respecter le contrat, puis l'établissement de la responsabilité des organisations professionnelles du fait de leurs membres, enfin la clause toute récente qui garantit l'observation

de cette responsabilité sur les biens des organisations.

Cette dernière forme d'engagement des parties contractantes n'a été adoptée jusqu'ici que dans le contrat spécial des imprimeurs, conclu en juin 1906 (1). L'article 5 de ce contrat est ainsi conçu :

« Le contrat de tarif des imprimeurs a le caractère d'une réglementation des salaires basée sur une libre convention. En la signant par l'intermédiaire de leur direction, les deux associations s'engagent à l'observer et concluent ainsi un contrat d'où découlent des droits et des devoirs pour leurs membres.

« Les instances d'arbitrage organisées par le contrat de tarif ont pour mission de trancher tous les différends surgis entre les membres des associations à l'occasion du travail et spécialement ceux qui ont trait à l'interprétation du tarif...

« Les décisions des instances d'arbitrage et du comité du contrat de tarif, prises conformément à leurs règlements ont force obligatoire en droit (*rechtverbindlich*) pour les membres des associations. Dans les cas dont il s'agit (§ 2), le recours aux Tribunaux ordinaires n'est permis qu'avec l'assentiment des deux associations. Dans tous les autres cas, il est toujours facultatif (2).

(1) *Der Tarifvertrag im deutschen Reich*. Tome I, p. 37.

(2) Cf. en annexe le Contrat spécial des imprimeurs allemands. Annexe B.

« L'association dont un membre a été condamné par les instances d'arbitrage répond de l'exécution du jugement. Chaque association est donc garante de l'observation par ses membres du contrat de tarif, dans la mesure où cette garantie est réclamée par l'association à laquelle appartient le plaignant...

« Pour l'application de cette disposition, il est, convenu ce qui suit : Si l'association à laquelle le coupable appartient ne l'a en aucune façon soutenu et a observé les prescriptions de l'article 5, elle ne pourra être condamnée qu'à une indemnité égale au montant du salaire pendant la période de délai-congé, mais sans qu'elle puisse être inférieure au salaire d'une semaine... » Les membres des deux associations qui n'exécutent pas les condamnations prononcées contre eux par les organes du contrat perdent en outre tous les droits qu'ils tenaient du contrat de tarif. Le comité du contrat se prononce sur la perte ou le recouvrement de ces droits après avoir entendu les directions des deux syndicats.

« Les deux associations s'engagent à imposer à leurs membres, dans leurs statuts, l'obligation de respecter le contrat de tarif et à exclure ceux qui ne s'y soumettraient pas. La durée de l'exclusion ne peut dépasser celle qui a été fixée par le comité.

« L'indépendance des organes du contrat de tarif doit être avant tout garantie. »

C'est la forme la plus complète de garantie de l'observation du contrat par les syndicats et de responsabilité pécuniaire de ces derniers, en Allemagne. Mais, comme nous le disions, ce contrat spécial des imprimeurs est le seul à mettre en jeu la responsabilité pécuniaire des organisations en présence et quant à l'obligation pour les syndicats d'exclure ceux de leurs membres qui se montrent infidèles au contrat on ne le rencontre qu'assez rarement.

Une question très importante pour le maintien du contrat est celle de savoir si les grèves et lock-outs sont possibles pendant sa durée et, dans l'affirmative, dans quels cas ils le sont.

Un grand nombre de contrats (surtout parmi ceux des maçons) déclarent simplement que la grève et le lock-out sont exclus pendant la durée du contrat. Cette disposition a une importance capitale en présence de la théorie récente, (I) et du reste fort discutée, d'après laquelle le contrat collectif n'excluerait l'emploi des moyens violents que si la question qui fait l'objet du litige a été prévue par lui. Dans les autres cas, il serait légitime d'y recourir. Les partisans de cette théorie

(I) RUNDSTEIN : *Tarifrechtliche Streitfragen*.

admettent aussi les grèves de sympathie. Or, avec la formule dont nous venons de parler, il ne peut être question de semblables distinctions.

Mais beaucoup de formules sont moins catégoriques. Dues au bureau de conciliation d'Essen (2), elles portent que « les parties contractantes s'engagent à faire tous leurs efforts pour assurer l'observation du contrat collectif et à ne soutenir aucune grève ni aucun lock-out dont le but serait en contradiction avec ses dispositions ». On pourrait être tenté de déduire de ce texte la possibilité des grèves de sympathie. Ce serait cependant manifestement abusif. Pour que la grève soit possible, alors qu'un contrat collectif a été conclu, il faut que ce contrat lui-même ait été méconnu.

Il se présente des cas, d'ailleurs, où les grèves de sympathie et les grèves relatives à des questions non prévues par le contrat sont expressément autorisées. Günther en cite un exemple à Munich. Il s'agit d'un contrat spécial de tailleurs, qui

(2) Bureau de conciliation institué pour l'industrie du bâtiment dans le pays rhénan et la Westphalie. Depuis 1906, en effet, un contrat de tarif unique réglemente l'industrie du bâtiment dans une vaste circonscription, comprenant le pays rhénan et la Westphalie, et, d'après les derniers chiffres, le bureau de conciliation établi pour l'industrie du bâtiment dans cette circonscription étend son domaine d'action sur plus de 350 centres. — Cf. *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im deutschen Reich*, p. 97.

contient la disposition suivante : « Les contrats collectifs ne seront pas atteints par les grèves dont les causes seront sans rapports avec leurs dispositions, non plus que par les grèves ou les lock-outs de solidarité. »

Le bureau d'Essen tire de la première partie du texte rapporté plus haut une conclusion intéressante. On se souvient qu'aux termes de ce texte les parties contractantes s'obligent à faire tous leurs efforts pour assurer l'observation du contrat collectif. Le bureau d'Essen en déduit la légitimité des grèves et des mises à l'index qui ont pour but d'assurer l'observation du contrat. Du reste, un grand nombre de contrats collectifs actuels prévoient formellement l'usage de ces moyens de contrainte pour faire appliquer leurs dispositions. Ainsi le projet de tarif général des peintres contient un § 8 ainsi conçu (1) : « Les parties contractantes s'engagent à lutter en commun contre la concurrence au rabais...; si un patron fait travailler à des conditions inférieures à celles prévues par le contrat de tarif, sa maison doit être mise à l'index...; en ce cas, les patrons s'engagent à fournir du travail aux ouvriers qui auront ainsi abandonné le leur ».

(1) *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im d. R.*, p. 133, (§ 8, alinéa 2).

Dans le même ordre d'idées, il faut citer la disposition adoptée également par le bureau de conciliation d'Essen, en vertu de laquelle la grève et le lock-out ne sont considérés comme légitimes que si l'on a eu recours en vain aux organes de conciliation. Cette clause est aujourd'hui très fréquente dans les contrats du bâtiment.

Il est encore une question, se rattachant étroitement aux dispositions relatives au maintien du contrat collectif, qui a fait l'objet de décisions très intéressantes du bureau d'Essen. C'est celle de savoir si un contrat collectif conclu entre deux syndicats peut avoir autorité à l'égard des patrons et ouvriers restés en dehors des organisations contractantes (1). Le bureau d'Essen l'admet dans une certaine mesure et en fait une conséquence du devoir qui s'impose aux parties de respecter le contrat. Il a exposé cette théorie dans deux sentences, du 13 décembre et 1905 du 9 juillet 1906 (2).

(1) En dehors des cas où les deux parties prennent l'engagement réciproque de ne conclure de contrats individuels de travail qu'avec des personnes fidèles au Tarif (Ex. : contrats des batteurs de métaux précieux. — *Der Tarifvertrag im deutschen Reich*, tome III, p. 138 et ss., 142 et ss.), les clauses réglant cette question sont très rares. On peut citer la clause suivante du tarif des stucateurs de Munich : « La corporation déclare que les ouvriers doivent observer le tarif, même lorsqu'ils travaillent chez des patrons qui se tiennent en dehors de la corporation ».

(2) Cf. *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im deutschen Reich*, p. 229. Sentence du 9 juillet 1906.

Il déclare que *le contrat conclu entre deux organisations doit, en principe, s'appliquer chez le patron non syndiqué qui emploie des ouvriers syndiqués ou à la fois des yndiqués et des non syndiqués, et chez le patron syndiqué qui emploie desnon syndiqués, ou à la fois des non syndiqués et des syndiqués*. En effet, dit le bureau d'Essen, les syndicats se sont donné l'assurance mutuelle que leurs membres ne concluraient pas de contrats de travail à des conditions autres que celles stipulées au contrat collectif et cette circonstance a été officiellement portée à la connaissance des patrons non syndiqués en même temps que des patrons syndiqués. Toutefois, comme la stricte observation du contrat collectif serait trop difficile dans les centres où les organisations ne sont que faiblement représentées, le bureau de conciliation décide qu'il y a lieu d'en atténuer les effets pour les localités où les deux tiers des ouvriers ne sont pas syndiqués.

L'opinion du bureau d'Essen n'a pas été sans rencontrer une assez vive opposition. Au reste, si elle a un grand intérêt pratique et une haute portée sociale, il n'en est pas moins certain, qu'elle est juridiquement insoutenable. L'on ne voit point comment un contrat intervenu entre deux personnes pourrait en lier une troisième dans ses rapports avec l'une des deux premières, par le seul fait qu'il a été officiellement porté à la con-

naissance du tiers auquel on l'oppose. Ou bien, si l'on invoque la théorie du devoir, il est incompréhensible que le devoir qui découle pour l'ouvrier de l'engagement pris en son nom par le syndicat puisse lier le patron qui n'était pas représenté au contrat. « Pour les contractants qui sont en dehors du contrat collectif, ce dernier contrat n'a aucune valeur (1). » Quoiqu'il en soit cette manière de voir a été fréquemment adoptée par les Conseils des prud'hommes, qui ont soumis les contrats de travail d'ouvriers non syndiqués aux règles posées par les contrats collectifs (2).

Le contrat collectif peut être en conflit avec le règlement d'atelier et le cas est prévu par un assez grand nombre de contrats. En général, ils s'expriment ainsi : « Toute prescription d'un règlement

(1) *Der Tarifvertrag im deutschen Reich*, tome I^{er}, p. 67 et 68.

(2) La « *Soziale* » *Praxis* rapporte à ce sujet un jugement du Conseil des prud'hommes de Hanovre très caractéristique (*Soziale Praxis*, n^o du 23 août 1906, p. 1226.).

Un ouvrier non syndiqué, au service d'un patron partie à un contrat collectif, fut renvoyé par ce dernier sans que le délai de prévenance prévu par la loi eût été observé. Or, le contrat collectif par lequel était lié le patron, lui permettait d'agir ainsi qu'il l'avait fait. Le Conseil des prud'hommes déclara que le patron s'en était à bon droit tenu aux termes du contrat collectif, qui devait s'appliquer sans distinction à tous les ouvriers travaillant chez un patron membre du syndicat patronal contractant.

d'atelier en contradiction avec le présent contrat est nulle ». Parfois aussi il est stipulé que certaines clauses du contrat devront figurer au règlement d'atelier.

Nous pouvons encore citer comme dispositions générales tendant au maintien du contrat celles qui ont trait à l'exclusion des non syndiqués. Du reste, les contrats par lesquels les patrons s'engagent à n'employer que des ouvriers syndiqués sont assez rares en Allemagne. Les ouvriers de l'imprimerie ayant voulu, à une certaine époque, exiger cet engagement de la part des patrons, nous avons vu que cette prétention souleva une grande indignation et fut funeste au contrat collectif (1). Peut-être n'était-elle alors qu'une manifestation d'intransigeance et d'étroitesse d'esprit, due à l'exaspération des passions politiques; mais il nous semble que, considérée en elle-même, elle mériterait d'être réhabilitée. On y a vu, sinon une tendance exclusiviste injustifiable, du moins un manque de générosité flagrant de la part des ouvriers syndiqués, qui ne voulaient pas laisser bénéficier des avantages du contrat collectif ceux qui n'en supportaient pas les charges. Il y a cependant une autre raison, plus défendable, d'adopter des clauses de ce genre, c'est qu'elles peuvent être très utiles

(1) Ils'agit de l'époque troublée de 1890. Cf. I^{re} partie, P.22.

pour le maintien même du contrat collectif. Elles sont en effet, dans le contrat, une garantie de l'existence du syndicat, d'où dépend celle de ce contrat lui-même. Car, si tout le monde indistinctement peut profiter des avantages apportés par le contrat collectif, n'est-il pas à craindre que la foule des négligents, des irrésolus, de ceux qui ne peuvent se résigner à verser une cotisation, si faible soit-elle, ne se retire peu à peu du syndicat, en continuant à travailler chez les mêmes patrons, aux mêmes conditions que les syndiqués. Le syndicat va alors fondre littéralement et ce sera, comme conséquence inéluctable, la débâcle prochaine du contrat collectif, jusqu'à ce que des conflits aigus, également préjudiciables aux deux parties, ressuscitent, avec le syndicat, la possibilité d'un contrat digne de ce nom. Combien de contrats éphémères, conclus à l'issue d'une lutte par des syndicats de grève, auraient eu une plus longue existence si l'on avait imposé à tous ceux qui entendaient en bénéficier le devoir de continuer à faire œuvre de syndiqués. Il s'agit donc ici d'une clause qui peut-être dans certains cas d'un intérêt vital pour le contrat collectif. Il en sera ainsi dans les professions où l'organisation ouvrière est encore peu solide.

c) *Organes institués par les contrats collectifs pour assurer leur maintien*

Le contrôle du contrat collectif est assuré, dans la plupart des cas où il est prévu, par un organe mixte, qui est ou bien une commission composée de délégués patronaux et ouvriers et créée par le contrat, ou le comité ouvrier joint au comité directeur de la corporation, ou parfois un tribunal d'arbitrage corporatif, ou enfin la commission de conciliation étendant ses attributions et prenant le nom de commission des salaires.

Dans les contrats de firmes la surveillance est en général exercée par le comité ouvrier de concert avec le patron, ou par une délégation librement élue par les ouvriers, qui s'entend avec le patron.

Les contrats collectifs nationaux ont seuls des institutions de contrôle multiples, avec, comme conséquence naturelle, un organe central de surveillance pour tout l'empire.

Il n'y a jusqu'ici que dans l'imprimerie que l'on rencontre un commentaire destiné à assurer l'exacte interprétation du contrat. — Dans les trois contrats nationaux des industries graphiques, de même que dans le « contrat des trois villes » de la reliure, le bureau central sert de juridiction d'appel pour les différends relatifs à l'application

du contrat, qui n'ont pas été réglés par les comités locaux à la satisfaction des parties.

(1) Sur les 23 contrats des industries graphiques, 9 ont des organes de surveillance; sur les 61 contrats de l'industrie des métaux, 23 en ont, en comptant dans ce nombre 2 tribunaux corporatifs et un Conseil des prud'hommes. D'ordinaire, le Conseil des prud'hommes ne sert que de juridiction d'appel pour les décisions des commissions d'arbitrage établies par les contrats collectifs qui n'ont pas organisé d'instance centrale. La situation est moins favorable dans l'industrie du bois, où 14 contrats seulement sur 71 prévoient des organes de contrôle. Parmi les (2) 185 contrats du bâtiment, 61 sont dans ce cas. Dans les industries de la pierre et de la poterie, la proportion est de 28 contrats organisant des institutions de surveillance, sur 69; dans celle de l'habillement, elle est de 30 sur 71 contrats; dans l'industrie des transports, elle est de 19 sur 67 contrats; dans les industries de l'alimentation, elle est de 21 sur 93 contrats.

Le mode habituel de désignation des membres des commissions de surveillance est l'élection à la

(1) *Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland*, p. 95 (FANNY IMLE).

(2) FANNY IMLE : *Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland*, p. 96 et ss.

majorité simple. Dans un contrat de stucateurs, il est stipulé que les représentants patronaux seront élus par les ouvriers et réciproquement.

Ces commissions de surveillance ont des attributions diverses et plus ou moins étendues. Fanny Imle rapporte qu'un contrat de l'industrie de la poterie, à Erfurt, a institué une commission de surveillance qui est en même temps chargée de veiller à l'observation des prescriptions relatives à la protection des travailleurs et a le droit, à cet effet, de pénétrer à toute heure dans les ateliers (1). Les commissions arbitrales mixtes des potiers ont aussi reçu l'importante mission d'apprécier les rabais pour malfaçons, d'opérer ce qu'on appelle la taxation. Elles remplissent là une fonction très importante, étant données la généralité du travail aux pièces et la facilité de tourner les tarifs par des rabais injustifiés. La tâche des commissions instituées dans l'industrie de l'habillement n'est guère plus facile; elles ont en effet la mission de répartir les ateliers dans les différentes classes de salaires d'après la réputation dont ils jouissent et la qualité des marchandises qu'ils confectionnent (2).

(1) FANNY IMLE: *Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland*, p. 97. Il nous a été malheureusement impossible de retrouver ce contrat.

(2) *Die Weiterbildung des Tarifvertrags i. d. R.*, p. 161.

Ces commissions de surveillance empruntent encore une grande importance à la mission dont elles sont souvent chargées de procéder à la revision des contrats collectifs. Dans les contrats nationaux ce rôle appartient à des organes spéciaux qui, dans les contrats de l'imprimerie, sont secondés par des comités provinciaux. Dans les autres contrats les pouvoirs du juge et du législateur appartiennent aux mêmes organes. Les commissions permanentes ainsi comprises ont le grand avantage d'assurer la durée du contrat en l'adaptant aux circonstances.

d) *Mesures se rattachant à la lutte contre la concurrence au rabais. — Réglementation de l'apprentissage.*

Seules l'industrie graphique d'art et certaines branches de l'industrie métallique (battage des métaux) sont parvenues au cours de leur développement à une réglementation des prix concertée entre les patrons et les ouvriers. Dans le second cas, il y eut même une tentative d'organisation en commun de la production (1).

Parmi les mesures plus modestes dirigées dans les contrats collectifs contre la concurrence au rabais, il faut citer celles qui tendent à élargir le domaine du contrat afin d'y faire entrer les centres concurrents. Ainsi la commission mixte du contrat des travailleurs du cuir de Berlin a le devoir de

(1) Cf. 1^{re} Partie, p. 69

poursuivre la nationalisation de la convention. Le bureau du « contrat des trois villes » de la reliure doit faire tous ses efforts dans le même sens. Dans d'autres contrats on lui a attribué une mission semblable, mais dans un cadre plus restreint.

Une des mesures les plus intéressantes et les plus efficaces est l'interdiction de ce qu'on appelle en Allemagne le « bousillage » (*Pfuscharbeit*). On entend par là le travail effectué les jours fériés par les ouvriers, à leur propre compte et au détriment des patrons. On a cherché à enrayer cette sorte de concurrence en interdisant formellement le « bousillage » dans les contrats. Cette interdiction existe dans des contrats de couvreurs, peintres, ébénistes, potiers, tailleurs. On trouve par-ci par-là une clause d'après laquelle l'ouvrier qui s'est livré au bousillage doit dédommager le patron de la concurrence qu'il lui a ainsi faite en lui abandonnant un tant pour cent sur ce qu'il a gagné. C'est là une coutume qui date du temps des corporations. Un contrat de peintres permet d'autre part ce travail, mais aux seuls prix de la corporation.

Mais pour combattre avec efficacité la concurrence au rabais et améliorer les conditions du travail, il y a lieu aussi de réglementer le marché du travail. Pour soutenir les salaires, les ouvriers non qualifiés se fient à la puissance de leurs organisations, à l'aide apportée aux sans travail, à l'établis-

sement d'un salaire minimum, etc. De leur côté les ouvriers qualifiés cherchent, dans le même but, à maintenir intact le monopole que leur confère leur instruction professionnelle, en limitant le nombre des apprentis et en excluant ceux qui n'ont fait aucun apprentissage.

Ces clauses, très efficaces, ne se rencontrent du reste que dans un nombre restreint de contrats. Les plus développés seuls contiennent des dispositions de cette nature. Il n'y a que quelques contrats nationaux qui présentent des échelles d'apprentissage sérieuses. Celle du contrat de l'imprimerie a servi de modèle pour les contrats des industries graphiques d'art et le « contrat des trois villes » (reliure). Il existe des échelles d'apprentissage locales chez les fondeurs de caractères, les batteurs de métaux, les brasseurs. Mais ces dispositions limitatives du nombre des apprentis ne peuvent, en ce cas, avoir d'effet que si les industries dont il s'agit sont en quelque sorte isolées et soustraites à l'action des fluctuations du nombre des apprentis et des ouvriers dans le reste du pays. La situation devient alors la même que s'il avait été interdit, comme corollaire, d'employer des ouvriers du dehors, mesure que nous rencontrons à l'état embryonnaire dans les industries du battage des métaux, mais nulle part ailleurs.

A côté de ces dispositions, il en est d'autres qui

fixent la durée de l'apprentissage, empêchent l'exploitation de l'apprenti par le maître, etc.

La réglementation de l'apprentissage est complétée par l'exclusion des ouvriers non qualifiés, de manière à opposer à la concurrence au rabais un obstacle réel (1). Rappelons à ce sujet la convention fameuse des imprimeurs, conclue à l'occasion de la mise en usage des machines à composer (*Cf.* 1^{re} partie, chap. III) et ajoutons qu'il ne doit également être admis que des ouvriers qualifiés comme préposés aux presses mécaniques. Les relieurs, les batteurs de métaux réglementant l'admission des ouvriers non qualifiés. Un contrat collectif de peintres, à Heidelberg, interdit formellement d'employer des ouvriers non qualifiés. Un contrat de couvreurs défend de confier à des ouvriers non qualifiés les travaux ordinairement accomplis exclusivement par ceux qui ont fait un apprentissage; un autre permet de le faire, sous la réserve que l'ouvrier non qualifié bénéficiera du même salaire. Cette dernière clause de l'équivalence des salaires pour des travaux identiques a l'avantage de sauvegarder le monopole de l'habileté professionnelle, tout en brisant l'ancienne ordonnance routinière de l'apprentissage.

(1) Ex. : Contrat de l'imprimerie. — Voir ce contrat en annexe.

e) *Institutions de placement prévues par les
contrats (1)*

Ces institutions, en facilitant les rapports entre patrons et ouvriers fidèles au contrat, contribuent à assurer le maintien de ce dernier et, en organisant le marché du travail, elles contribuent à enrayer la concurrence au rabais. Elles sont très développées dans les contrats collectifs nationaux et y ont une importance particulière. Dans le « contrat des trois villes » (reliure) elles sont également organisées sur une vaste échelle. Un assez grand nombre de contrats s'occupent de la question du placement, sur des bases locales, et créent dans ce but des institutions dont l'influence grandira dans la mesure où le domaine d'application des contrats eux-mêmes s'étendra.

Tantôt les contrats collectifs établissent des organes de placement nouveaux, tantôt ils utilisent ceux qui existaient auparavant. C'est ainsi que les bureaux de placement institués par les autorités municipales sont parfois adoptés par les contrats collectifs. Les institutions mixtes de placement sont du reste encore assez peu développées en Allemagne.

(1) Contrat collectif de l'imprimerie. *Die Weiterbildung des Tarifvertrags i. d. R.*, 381 et 385).

f) Clauses relatives à la durée du travail

Presque toutes les conventions collectives contiennent des dispositions relatives à la durée du travail journalier; beaucoup en contiennent se rapportant à la durée du travail hebdomadaire et enfin elles réglementent assez souvent le nombre et la durée des intervalles de repos.

Certains contrats fixent un maximum d'heures de travail, en deçà duquel la détermination de la durée du travail est laissée au comité du contrat. Le contrat des imprimeurs prévoit des dérogations à la règle générale. Ainsi il autorise une augmentation de la durée du travail d'une demi-heure dans les villes de moins de 20.000 habitants.

La faculté de travailler le dimanche est réglementée dans des contrats de peintres et de stucateurs.

Il est fréquemment prévu des suppléments de salaires pour les travaux effectués en dehors du temps normal de travail. Cela a surtout lieu dans les contrats des dockers.

Dans les professions où le travail se fait en plein air, spécialement celles du bâtiment, les contrats contiennent presque toujours des dispositions concernant le travail en hiver. Il est très souvent prescrit que l'on ne pourra travailler que pendant les heures de jour. Un contrat cependant laisse sub-

sister en hiver la même durée de travail, à condition que l'éclairage soit suffisant et que les ouvriers puissent travailler dans un endroit clos.

Il est souvent question dans les contrats collectifs de l'heure de la cessation du travail les veilles de jours fériés. Les dockers de Hambourg ont affermi, en l'insérant dans leurs contrats, l'usage de la cessation du travail à midi les samedis. C'est ensuite dans le bâtiment que les clauses de cette nature se retrouvent le plus fréquemment. En général les chantiers ferment une demi-heure plus tôt le samedi et une heure plus tôt les veilles de grandes fêtes. Il faut remarquer cependant que, dans le bâtiment, plus de la moitié des contrats ne font qu'enregistrer à ce sujet d'anciennes coutumes et que dans les autres professions on ne peut en général que constater l'absence de toute disposition concernant cette matière.

La réglementation du travail supplémentaire dans les contrats est très compliquée. La disposition la plus radicale est celle du contrat des travailleurs du bois, à Dusseldorff, qui établit un maximum annuel d'heures supplémentaires et prévoit en outre une augmentation du taux des salaires à partir d'une certaine limite. Mais en général les dispositions adoptées sont vagues et peu efficaces. Cependant beaucoup de contrats qui s'occupent de cette question fixent un taux de salaires

plus élevé, soit au temps, soit aux pièces, lorsqu'il s'agit de travaux effectués dans ces conditions. Beaucoup de contrats de la brasserie s'opposent à la coutume fâcheuse qui consiste à compenser le travail supplémentaire de nuit par un début plus tardif le lendemain.

Quant au travail du dimanche, il est totalement interdit dans un contrat d'une société de consommation, un contrat de potiers et un contrat de brasseurs. Plus fréquentes sont les clauses garantissant aux ouvriers un minimum de dimanches et organisant un roulement. On les rencontre naturellement dans les industries qui comportent normalement le travail du dimanche, par exemple dans celles de la brasserie et des transports.

g) *Réglementation des salaires dans les contrats* (1)

Les clauses relatives aux salaires sont extrêmement variées.

Les salaires sont déterminés à l'heure (bâtiment), à la journée, à la semaine et enfin, mais rarement, au mois. Ils se différencient parfois d'après l'âge des travailleurs ou la durée de leur emploi (2). On trouve de ces classes de salaires (*Staffelttarife* —

(1) *Der Tarifvertrag im d. R.*, tome II.

FANNY IMLE. *Loc. cité*, p. 115.

(2) Contrat de l'imprimerie. — Annexes, A.

tarifs échelonnés) chez les imprimeurs, chez les relieurs (s'appliquant aussi aux ouvrières), chez les travailleurs en métaux, les vitriers, les peintres, les stucateurs, les tapissiers et surtout les ouvriers du bâtiment (certains tarifs comprenant ici jusqu'à 6 classes de salaires). Certains contrats prévoient des salaires d'invalides. D'autres, nombreux ceux-ci, contiennent des clauses spéciales pour la rémunération des jeunes gens pendant leur première et parfois leur deuxième année de compagnonnage, de ceux qu'on appelle les novices (*Junggesellen*). Mais il arrive souvent que la fixation du salaire de ces novices est laissée à la libre convention des parties.

Les salaires fixés par les contrats collectifs sont, en général, des salaires minima (1). Cependant peu de contrats le déclarent explicitement. Parmi ceux qui le font, on peut citer le contrat collectif des peintres en bâtiment de Berlin. Il s'exprime ainsi :

(1) *Der Tarifvertrag im deutschen Reich*, tome II, p. 131. Dans les professions où le salaire est payé aux pièces, il est fréquemment établi en outre un salaire minimum au temps. Ce minimum ne trouve son application que dans des cas exceptionnels : par exemple, si un ouvrier suspend, pour une raison quelconque, le travail aux pièces ou si, par suite de l'introduction de tarifs aux pièces mal compris, le gain des ouvriers se trouvait descendre au-dessous de ce minimum. [V. Contrat des imprimeurs allemands. — Contrats de la reliure.]

« § 2. a) Le salaire est, à partir du 1^{er} avril 1906 : pour les ouvriers peintres de 65 pfennigs l'heure; pour les jeunes ouvriers, dans les deux premières années qui suivent leur apprentissage, et pour les badigeonneurs de 60 pfennigs l'heure. *Nul ne doit être employé à des travaux de peinture ou de badigeonnage pour un salaire inférieur (1).*

Dans certains cas il existe des salaires moyens, les contrats déterminant des minima et des maxima entre lesquels ils peuvent varier. Ce système a été adopté dans plusieurs contrats de couvreurs : à Dresde le salaire varie entre 45 et 55 pfennigs à l'heure; à Halberstadt entre 42 1/2 et 44 pfennigs, etc. (2).

Les salaires d'hiver sont rares, mais on stipule souvent des augmentations pour les travaux effectués sur les édifices en construction par des ouvriers travaillant habituellement dans des ateliers.

Les contrats contenant des dispositions relatives

(1) Il est toujours loisible, pour l'entrepreneur, de payer un salaire plus élevé. La question a été posée à propos du contrat de la maçonnerie pour les pays du Rhin et la Westphalie et le bureau de conciliation d'Essen a décidé que le salaire fixé par le contrat ne pouvait être considéré que comme un minimum, le salaire pouvant être porté plus haut, mais bien entendu sans qu'il soit possible de recourir à la grève pour obtenir l'augmentation. (Sentence du 13 décembre 1905). *Die Weiterbildung des Tarifvertrags i. d. R.*, p. 283.

(2) *Der Tarifvertrag i. d. R.*, tome II, p. 151.

aux salaires des aides-compagnons sont encore rares. Ils se rencontrent surtout dans les professions se rattachant à l'industrie du bâtiment et dans la brasserie (dans cette dernière industrie les dispositions dont il s'agit s'appliquent également aux ouvrières).

Le travail aux pièces domine complètement dans la plupart des industries graphiques, dans les branches de l'industrie métallique autres que celles dont les travaux s'effectuent sur les édifices, dans l'industrie de l'habillement, celle de la taille des pierres, celle de la poterie, celle du stuc.

Le contrat national de l'imprimerie comporte un tarif aux pièces très complet, qui contient 16 taxations un tarif aux pièces très complet, qui contient 16 taxations principales et 65 secondaires ; il est dépassé de très loin quant au nombre des classes par le « contrat des trois villes », qui en présente 831 principales et 8264 secondaires (1). Le contrat de l'imprimerie exclut le salaire aux pièces pour les ouvriers employés aux machines à composer. Du reste, dans la plupart des industries graphiques, le salaire moyen qu'obtiennent les ouvriers travaillant aux pièces est garanti à ceux qui, passagèrement, travaillent au temps.

Dans les tarifs des tailleurs et des cordonniers, la

(1) FANNY IMLE, *loc. cit.*, p. 119.

fixation des salaires aux pièces se complique de la division en classes de salaires d'après la qualité du travail effectué.

Les industries de Solingen (acier) travaillent aux pièces également et ont des tarifs extrêmement compliqués.

Dans l'industrie du bâtiment le travail se fait au contraire au temps et dans la plupart des branches industrielles qui s'y rattachent le travail aux pièces est exclu lorsque l'ouvrier est employé sur des édifices, à cause du danger qu'il présenterait dans ce cas. L'on a parfois adopté ici des clauses concernant la quantité de travail fournie par l'ouvrier, afin d'assurer à l'entrepreneur un certain minimum sans recourir au travail aux pièces (1).

(1) FANNY IMLE (*loc. cit.*, p. 122) rapporte que dans deux contrats, le nombre des pierres qui doivent être façonnées à la journée est fixé par avance au cas de travail au temps.

D'autre part, cette question a été réglée par une très intéressante sentence arbitrale rendue à Berlin, le 30 avril 1908, pour l'industrie de la peinture en bâtiment, par MM. WIEDFELDT, PRENNER et VON SCHULZ. (*Die Weiterbildung des Tarifvertrags i. d. R.*, p. 129 et ss.)

La sentence déclarait que « l'ouvrier est obligé de fournir au patron un travail suffisant. Cette quantité de travail normale, poursuivait-elle, sera fixée par la commission de surveillance du tarif. Si elle n'est pas atteinte, par la faute de l'ouvrier, le patron est en droit de diminuer le salaire de ce dernier dans une proportion correspondante, qui ne peut

(1) Disons ici que l'Office Impérial de statistique signale une tendance à tenir compte, dans l'établissement des conditions du travail, des situations particulières et à éviter autant que possible des formules trop absolues. Dans ce but de nombreux contrats excluent de leur réglementation les travailleurs à demi valides et abandonnent la détermination de leur salaire à la libre convention. Ce principe est appliqué également aux jeunes gens pendant la première et la seconde année d'exercice de la profession. On peut citer, comme exemples de cette tendance, la clause du contrat des imprimeurs qui ne donne droit au salaire entier qu'à partir de vingt-quatre ans et les nombreuses clauses qui, dans les contrats de l'industrie du bâtiment, édictent que le salaire de l'apprenti sera fixé par le maître en proportion de son travail effectif.

cependant dépasser 10 0/0 du salaire. Réciproquement le salaire doit être augmenté en cas de production supérieure à la normale. En cas de conflit au sujet de la diminution ou de l'augmentation du salaire, la commission de surveillance tranche le différend d'après la règle par elle établie et en tenant compte des circonstances. »

Conformément à cette sentence on a inséré dans le § 2 du « Tarif normal » une disposition qui subordonne, pour les ouvriers, le droit au salaire conventionnel à « l'accomplissement du travail d'usage dans la localité ».

(1) *Die Weiterbildung des Tarifvertrags i. d. R.*, p. 231.

Ce désir d'adapter le contrat aux exigences des divers intérêts en cause se fait jour encore dans la disposition du contrat des imprimeurs qui permet d'abaisser le salaire au-dessous du minimum ordinaire dans de nombreuses petites localités et d'y allonger d'une demi-heure la durée de la journée de travail. L'Office Impérial ajoute que ces mesures, qui pourraient être multipliées, sont propres à rassurer les patrons qui accusent le contrat collectif de manquer de souplesse.

h) *Paiement des salaires*

Beaucoup de contrats décident que le paiement des salaires doit être effectué pendant la durée du travail ou bien immédiatement après sa cessation les veilles de jours fériés et sur le chantier même, ou dans l'atelier. Une attente trop longue sera payée à l'ouvrier et parfois au taux des heures de travail supplémentaires. Le jour de paie est également indiqué dans la convention et c'est souvent le vendredi. Les clauses de cette nature sont fréquentes dans l'industrie métallique (branches se rattachant à la construction), dans celles du bois, de la décoration, du bâtiment. Les contrats de l'industrie des transports interdisent souvent de payer les salaires dans des cabarets.

Les retenues sur les salaires sont également ré-

glementées par de nombreux contrats, surtout dans l'industrie du bâtiment.

Les livres de travail ou carnets de salaires jouent un rôle important dans les professions où règne le travail aux pièces. Ils sont prévus par les contrats de l'industrie métallique de Solingen, par des contrats d'ébénistes, d'ouvriers du bâtiment, de tailleurs, etc. C'est chez les derniers qu'ils sont le plus fréquemment et le plus sérieusement réglementés.

i) *Clauses relatives au travail à domicile et à la protection des travailleurs*

L'interdiction du travail à domicile n'est édictée que dans trois contrats de fondeurs de caractères, où elle n'a que peu d'intérêts. Les tailleurs ont, de leur côté, tenté de le réglementer. Dans deux cas ils l'ont implicitement prohibé en défendant d'employer des travailleurs à domicile nouveaux. Dans les autres cas le salaire est augmenté d'un certain *quantum* pour les travaux effectués à domicile, de façon à dédommager l'ouvrier de ce qu'il utilise sa demeure en guise d'atelier.

En somme il n'a été pris de mesures sérieuses contre les dangers du travail à domicile que là où le travail à l'atelier est dominant; mais il ne peut s'agir ici d'une lutte systématique contre le travail à domicile.

En ce qui concerne la protection des travailleurs, les contrats collectifs adoptent souvent des dispositions déjà prévues dans les lois. Il en est d'autres qui sont sur le point d'être consacrées à leur tour par la législation. Les contrats du bâtiment entrent dans des détails très minutieux dans le but d'éviter autant que possible les accidents et d'assurer aux ouvriers une hygiène meilleure. Ceux des tailleurs contiennent aussi des prescriptions très importantes destinées à assurer la propreté des ateliers et l'hygiène des locaux réservés aux ouvriers dans la demeure du patron. Même souci se retrouve dans les contrats des cordonniers et ceux des employés de l'alimentation. On peut également signaler l'exigence fréquente dans les contrats d'ouvriers des ports d'un repos hebdomadaire de trente-six heures consécutives.

j) *Quelques autres clauses des contrats collectifs allemands.*

En ce qui concerne le délai-congé, ils sont en général peu explicites. Dans les professions où le travail a lieu au temps, le délai-congé de quatorze jours est en général adopté. Il faut cependant faire abstraction de cette règle en ce qui concerne les ouvriers des ports et ceux du bâtiment; travaillant souvent à la journée, ils sont considérés comme des ouvriers de circonstance.

Les contrats collectifs se sont encore occupés du salaire en nature, souvent en vue de le faire disparaître. Là où il n'a pas encore été possible de l'interdire formellement, on l'a sévèrement réglementé. Ils ont également prévu et tenté d'empêcher la fourniture par l'ouvrier des instruments de travail nécessaires et d'une partie de la matière première, qui est souvent mise à sa charge dans les ateliers de tailleurs, cordonniers, etc.

Les travaux exceptionnels, particulièrement fatigants ou dangereux, ont fait souvent l'objet de dispositions spéciales dans les contrats. Il en est ainsi dans les industries graphiques, la céramique, la sculpture, pour des travaux délicats et moins fréquents (1). Dans d'autres professions il s'agit de travaux qui imposent à l'ouvrier un surcroît de fatigues ou lui font courir certains dangers; c'est pourquoi les contrats collectifs des peintres élèvent le salaire pour les travaux effectués aux façades des édifices ou, d'une façon générale, sur des échafaudages (2).

(1) Dans ces industries, où le travail se fait aux pièces, les salaires spéciaux afférents à ces travaux jouent un grand rôle dans les tarifs. Qu'il nous suffise de rappeler celui des imprimeurs, les tarifs des tailleurs, etc.

(2) Contrat des peintres de Berlin, du 14 avril 1905 :
« § 3. Un supplément de salaire de 5 pf. à l'heure doit être payé pour les travaux de peinture effectués sur les façades,

Signalons enfin que la question du chômage fait de plus en plus l'objet des préoccupations des contractants et que les patrons se sont engagés, dans certains contrats à participer au soutien des ouvriers sans travail (1).

tours, halles de gares et tous les autres travaux semblables, de même que pour ceux qui sont faits sur des échafaudages, échelles, etc. »

Dans de nombreuses professions se rattachant au bâtiment, on rencontre des clauses de cette sorte. — *Der Tarifvertrag i. d. R.*, tome III.

(1) *Die Weiterbildung des Tarifvertrags i. d. R.*, p. 263.

« Comme exemple on peut citer la caisse commune des Sans Travail du contrat des batteurs de métaux de Nuremberg. »

Dans les préliminaires du Contrat Spécial des imprimeurs se lit d'autre part la disposition suivante : « Les représentants des patrons déclarent ces derniers obligés de prendre part au soutien des Sans Travail. Les représentants ouvriers acceptent cette aide tout en déclarant vouloir maintenir l'indépendance de leur caisse.

Il y a lieu de rappeler également les nombreuses institutions de placement créées par les contrat collectifs.

CHAPITRE III

TENDANCES ACTUELLES DU DÉVELOPPEMENT DU CONTRAT COLLECTIF EN ALLEMAGNE

§ I. *Notions générales sur l'évolution du contrat collectif*

Si les cinq grosses industries allemandes, les industries minière, chimique, textile, électrique et de la construction des machines, se tiennent toujours sur la réserve, le mouvement en faveur du contrat collectif semble par contre se précipiter de plus en plus dans toutes les autres branches de l'activité économique de l'empire. L'Office de statistique enregistrait en effet pour l'année 1906 seule 1646 contrats collectifs, chiffre supérieur à celui qu'il donnait, dans sa publication de la même année, pour l'ensemble des contrats en vigueur à la fin de 1905.

D'autre part, nous voyons le contrat collectif adopté par des professions qui ne sont plus en relation directe avec la vie industrielle et ne comportent pas le travail manuel. Des conventions intéressantes dans cet ordre d'idées ont été conclues par le « syndicat de Leipsig » pour la défense

des intérêts économiques des médecins allemands avec les « Caisses de maladie ». Ce même syndicat a réglé, en la forme de contrats collectifs, l'engagement et la situation des médecins sur les vapeurs transatlantiques. Les acteurs se sont mis également à régler au moyen du contrat collectif les conditions de leurs engagements et le groupe si important des employés de bureau est sur le point de voir ses diverses organisations locales s'unir en des conventions générales.

Cet imposant développement pris par le contrat collectif en Allemagne est d'autant plus remarquable et d'autant plus intéressant qu'il est dû presque exclusivement à l'initiative des intéressés. L'intervention de l'État et des administrations publiques, si active d'habitude en Allemagne, s'est relativement peu fait sentir dans ce domaine.

Les administrations publiques pouvaient faire beaucoup pour le développement du contrat collectif à l'occasion des adjudications de travaux publics. Cependant leur action a été jusqu'ici assez restreinte, ainsi que cela ressort d'une publication de l'Office Impérial de statistique, parue en 1907 (1). Considérant l'importance qu'ont les adjudications publiques sur les conditions de travail

(1) *Die Regelung des Arbeitsverhältnisses bei Vergebung öffentlicher Arbeiten.* — Berlin, KARL HEYMANN, 1907.

des ouvriers, l'Office de statistique s'est préoccupé, dès 1903, de réunir des documents sur la question; en 1905 il a adressé une circulaire aux municipalités des principales villes de l'Empire, afin d'obtenir d'elles des renseignements sur les conditions dans lesquelles se font les adjudications publiques dans ces villes.

Il résulte de cette enquête que, jusqu'ici, le Wurtemberg est le seul État allemand qui ait consacré les contrats collectifs en les rendant juridiquement obligatoires dans l'exécution des travaux publics (1). Certaines municipalités ont pris des règlements analogues en ces dernières années. Ainsi à Munich, depuis 1905, le § 5 des prescriptions relatives aux adjudications de travaux publics porte : « Les entrepreneurs qui n'observent pas les contrats et tarifs de salaires conclus entre les organisations patronales et ouvrières seront exclus des adjudications » (2). Des dispositions analogues ont été adoptées par les villes de Fürth, Stuttgart, Ulm, Fribourg-en-Brisgau, Karlsruhe, Strasbourg. D'autres villes ne tiennent compte que des contrats qui réglementent les salaires des tra-

(1) Décret du 1^{er} avril 1903. « ...au contrat d'entreprise doit figurer l'obligation pour l'entrepreneur d'observer les conditions de travail auxquelles il s'est engagé ou qui ont été fixées par des conventions collectives entre syndicats patronaux et ouvriers, lorsqu'il en existe de telles. »

(2) *Die Regelung des Arbeitsverhältnisses...* p. 136.

vailleurs au temps. Ce sont les villes de Berlin, Schöneberg, Breslau, Cologne, etc. Enfin il en est qui, comme Leipsig, sans faire expressément allusion aux contrats collectifs, déclarent simplement que « les entrepreneurs seront tenus d'accorder les salaires convenus entre eux et leurs ouvriers (1) ».

Ce sont surtout les professions du bâtiment et de l'imprimerie qui ont bénéficié à ce point de vue de la sollicitude administrative. Là même où n'existaient pas de dispositions générales comme celles que nous venons de rappeler, il a été fréquemment tenu compte de leurs contrats dans les adjudications de travaux publics. Les imprimeurs ont exposé la situation faite à leur profession à ce point de vue dans une pétition du comité du contrat de l'imprimerie en faveur de la reconnaissance du contrat collectif dans les adjudications de travaux publics. Nous reproduisons, d'après Fanny Imle, le passage suivant de cette pétition (2) :

« ...Qu'il nous soit permis de dire qu'il est du devoir des fonctionnaires publics de s'intéresser au contrat collectif. Il atténue en effet les antagonismes sociaux et donne satisfaction à l'une des revendications les plus importantes des travailleurs, celle de l'égalité dans l'établissement des

(1) *Die Regelung des Arbeitsverhältnisses...* p. 138.

(2) FANNY IMLE, *loc. cit.*, p. 74.

conditions du travail... Aussi a-t-il été décidé, dans la Saxe royale, en Wurtemberg, en Bavière, dans le grand duché de Hesse que les travaux d'imprimerie ne seraient confiés qu'à des établissements fidèles au contrat. De même le ministre d'État du grand duché de Saxe a adressé au bureau du contrat une lettre dans laquelle il affirme son intention de se conformer aux revendications des imprimeurs. Le ministre du commerce et de l'industrie de Prusse, la direction du canal impérial de Kiel, etc., ont donné le même exemple, qui fut suivi par un grand nombre d'administrations centrales ou communales..... En avril 1903, une nouvelle ordonnance concernant les contrats collectifs entraînait en vigueur en Wurtemberg. Elle déclarait que les conditions de travail contenues dans les contrats collectifs serviraient de base pour la rédaction des cahiers des charges. Outre l'avantage de ne pas laisser en état d'infériorité les patrons liés par des contrats collectifs, cette disposition avait celui d'étendre le domaine d'application de ces contrats... »

La question a été portée devant le Reichstag en 1908 (1). La commission du budget, dans son rapport sur le budget du Ministère de la Marine,

(1) *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im deutschen Reich*, p. 220.

proposa au Reichstag le projet de résolutionsuivant :
« Monsieur le Chancelier de l'Empire est prié de ne confier de travaux pour la marine qu'aux établissements qui... n'imposent pas à leurs ouvriers des conditions de travail inférieures à celles qui sont prévues par les contrats collectifs en vigueur dans la région. L'administration de la Marine est invitée de son côté à faire participer les comités ouvriers à la fixation des conditions du travail dans les ateliers de la marine impériale, ou aux modifications qu'il y aurait lieu d'y apporter. »

Cette résolution fut adoptée (1). Mais les entrepreneurs ont fait aussitôt remarquer qu'il y aurait lieu de la compléter en définissant les contrats collectifs dont il faudrait tenir compte; car il ne pouvait être question d'imposer à tous les prescriptions contenues dans un contrat qui n'aurait été passé que par la vingtième ou la trentième partie des ouvriers et des entrepreneurs d'une région.

§ 2. — *Tendance à l'élargissement du contrat collectif vers la réglementation uniforme de toute une industrie.*

En étudiant la période la plus récente de l'histoire du contrat collectif en Allemagne, nous avons

(1) Une motion semblable a été adoptée en ce qui concerne l'administration de la Guerre.

constaté dans la plupart des industries où sa pratique s'est développée (1), celles que les Allemands appellent les industries de tarif (*Tarifgewerben*), une tendance très accentuée vers une conception plus large de ce contrat.

Au-dessus des contrats de firmes et des contrats purement locaux se forment de plus en plus des conventions plus vastes, qui constituent une réglementation unitaire des conditions du travail dans toute une région donnée. Le terme prochain de cette évolution est la généralisation du contrat collectif national, car il ne faut pas songer encore, pour le moment, à des conventions dépassant le cadre des divers groupements politiques. Cette forme de contrat était encore en 1905 strictement limitée aux industries graphiques. Depuis lors, et surtout en ces tout derniers temps, des tentatives constantes ont été faites en sa faveur dans les industries que nous mentionnions tout à l'heure et elles y ont déjà donné des résultats très appréciables.

L'impulsion est venue à la fois des deux côtés, mais plus souvent de celui des patrons. Et cela se comprend, car c'est à eux que devait, en premier lieu, profiter cette nouvelle méthode de réglemen-

(1) Cf. I^{re} partie, chap. IV : Industries du bâtiment, du bois, du vêtement, du cuir, etc.

tation contractuelle du travail. Au début, les patrons, n'ayant encore que de rares associations professionnelles, avaient été souvent contraints à tour de rôle par les syndicats ouvriers à accepter des contrats qu'ils se trouvaient dans l'impossibilité de discuter. Ces tarifs, établis au hasard des luttes, n'étaient pas toujours en rapport avec l'état du marché. Les fluctuations des salaires étaient désordonnées, dépendant de la situation actuelle et changeante des organisations ouvrières. Or, cet état de choses favorisait les guerres sans merci que se livraient les entrepreneurs concurrents. Les patrons, une fois entrés dans les liens d'un contrat collectif, devaient donc chercher à amener leurs concurrents à observer le tarif qu'eux-mêmes s'étaient engagés à respecter, c'est-à-dire qu'ils devaient chercher à étendre le domaine d'application du contrat collectif (1). Ainsi s'explique leur initiative. Lorsque d'autre part le contrat collectif prend une plus grande envergure, que, par suite, la réglementation du travail existant à un moment donné doit avoir pour toute une

(1) Cette nécessité où l'on se trouvait, en présence de la concurrence au rabais, d'élargir les bases du contrat collectif donna lieu à des clauses du genre de la suivante : Un contrat des ferblantiers de Königsberg contenait la stipulation que la convention serait considérée comme rompue par cela seul que plus de dix maisons cesseraient de l'observer.

branche industrielle un terme unique, les surprises de la concurrence en sont d'autant diminuées et la situation devient plus claire et plus stable. Ne pouvant plus se porter sur cette partie du coût de production que constituent les salaires, la concurrence est heureusement déplacée et devient une cause de prospérité générale par le perfectionnement des moyens de production et l'amélioration des produits.

Quant aux ouvriers, les avantages que présente pour eux l'évolution que nous indiquons sont assez grands également pour expliquer qu'ils se soient efforcés de la hâter. Elle est en effet le gage d'une réglementation plus systématique des salaires et d'une possibilité nouvelle d'exercer sur les non syndiqués une action efficace dans le sens de la discipline professionnelle.

Aux deux partis enfin cette évolution offre la perspective de conventions mieux faites, à cause des intérêts considérables qu'elles mettront en jeu, et d'une paix économique plus solide, par suite de l'importance même des forces en présence.

Cet élargissement du contrat collectif se rattache étroitement au développement pris par les associations patronales et ouvrières en ces dernières années. Les premières, à peine nées il y a dix ans, ont acquis une grande force et les secondes ont presque triplé depuis cette époque. Il s'est produit

en même temps une remarquable concentration de l'organisation ouvrière dans les syndicats libres, ce qui facilitait, non seulement la pratique ordinaire du contrat collectif, mais l'avènement d'une réglementation uniforme et centralisée des conditions du travail, s'appliquant à de grandes masses ouvrières.

Pour faire mieux saisir cette concentration, nous donnons ci-dessous les chiffres les plus récents concernant le nombre des adhérents des principales organisations ouvrières allemandes.

Syndicats libres 1.865.506 membres en 1907.

— H.-D. (Hirsch-

Duncker . . . 105.693 — en 1906.

— chrétiens 354.760 — en 1907.

— indépendants . 130.870 — en 1906.

Les syndicats libres constituent une véritable organisation unitaire du monde ouvrier allemand. Le pouvoir central est constitué par la *Commission générale des Syndicats* et les principales branches de la production de tout l'empire allemand sont représentées au sein de l'organisation par leurs *unions nationales* (1).

Pour les organisations patronales on n'a pas de

(1) Nous croyons intéressant de reproduire ici un article que le journal *le Temps* consacrait, en juin dernier, au Con-

chiffres certains. L'Office de statistique a eu connaissance de 1100 syndicats patronaux. Ils sont surtout nombreux dans les industries du bâtiment

grès des Syndicats ouvriers allemands, qui se tenait à ce moment-là à Hambourg.

LETTRE D'ALLEMAGNE. — LE CONGRÈS DES SYNDICATS
OUVRIERS ALLEMANDS

(De notre correspondant particulier)

Hambourg, 23 juin 1908.

« Le sixième congrès des syndicats ouvriers allemands vient de s'ouvrir dans l'hôtel des syndicats hambourgeois, une superbe construction neuve, inaugurée en 1906, qui n'a pas coûté moins de deux millions de francs, et construite uniquement avec les contributions ouvrières sans aucune intervention des pouvoirs publics. Les ouvriers de trois ou quatre autres régions d'Allemagne sont du reste propriétaires de palais aussi beaux et aussi vastes que celui-ci. L'immeuble de Berlin, notamment, est encore plus considérable. Et trente-trois villes allemandes possèdent des locaux plus modestes achetés ou simplement loués. Dans la grande salle de réunion, dont la peinture blanche rehaussée d'un petit filet d'or et le balcon circulaire du premier donnent une impression d'élégance et de confort qu'envieraient maintes de nos salles de concert, siègent le long de six rangées de tables les 323 délégués des syndicats allemands.

« Les syndicats libres allemands, que l'on désigne dans le langage courant aussi sous le nom de syndicats socialistes, pour les distinguer des syndicats évangéliques, catholiques et nationaux, représentent l'organisation ouvrière la plus puissante d'Allemagne. D'après le compte rendu donné à la séance d'hier par le président de la commission générale, M. LEGIEN, elle comptait à la fin de l'exercice de

et du bois où les grèves ont été fréquentes; mais ils ne font plus défaut dans aucune industrie allemande, pas même dans l'agriculture.

1907, 1.865.506 adhérents avec une recette totale de 51.393.784 marks et une encaisse de 33.242.545 marks.

« Les dépenses se sont élevées pour l'année 1907 à 43.122.519 marks, dont environ 17 millions de marks pour secours de grève ou indemnités à des ouvriers atteints par les lock-out patronaux, 12 millions de secours de maladie, chômage, etc., et 14 millions de frais généraux.

« L'organisation des syndicats est édifiée sur la large base des « hommes de confiance », qui, dans chaque profession, sont le noyau d'un groupe d'adhérents, et reçoivent leurs cotisations, qui entrent ensuite dans la caisse locale ou régionale. Tous ces groupements professionnels se forment ensuite en une union nationale. Les unions des ouvriers métallurgistes, des ouvriers du bois, des tisseurs, des lithographes, etc., etc., fonctionnent en quelque sorte comme des ministères et dirigent pour tout l'empire l'organisation des travailleurs d'une même branche. Entre tous ces départements syndicaux, existe un lien commun, c'est la commission générale qui gouverne tout le mouvement syndical. La commission générale, qui avait d'abord Hambourg pour siège, a transporté, en 1902, ses bureaux à Berlin. Elle se compose de 11 membres et possède un budget particulier alimenté au moyen d'une contribution de 4 pfennigs par membre que lui versent tous les syndicats affiliés; son dernier bilan triennal se balance par 934.000 marks avec 363.000 marks d'encaisse.

« La commission générale des syndicats a la haute direction des conflits, est chargée de la propagande; elle centralise les statistiques et constitue un véritable gouvernement avec le concours permanent des délégations des unions syndicales et sous la surveillance du parlement ouvrier ou congrès syndical qui se réunit tous les deux ans.

§ 3. *Influence du contrat collectif ainsi pratiqué
sur l'organisation de l'industrie*

Nous avons indiqué quels sont, pour l'économie

« Pour compléter l'esquisse de cette vaste organisation, il y a lieu de mentionner les cartels, syndicats ou conseils locaux formés par les représentants des différents syndicats existant dans un même centre industriel, et enfin les secrétariats ouvriers, qui sont spécialement chargés de la défense des membres des syndicats devant les différentes instances d'assurances, de prud'hommes et autres qu'a créées la législation ouvrière allemande. Il existe une centaine de ces secrétariats, avec un budget de dépenses totales de 400.000 marks. Ils n'ont pas échappé non plus à la tendance centralisatrice qui caractérise toute l'organisation syndicale, et ils sont coordonnés sous une direction centrale, le secrétariat général, qui dépend de la commission générale syndicale.

« Cet aperçu justifie l'appréciation de M. LEGIEN dans la séance d'ouverture du congrès : « Aucun pays ne peut montrer une organisation plus forte et plus unifiée. » Et il ajoutait : « Ce que je dis là n'est pas par exagération de fierté nationale ou pour mettre l'Allemagne au premier plan, mais parce que nous, qui pendant des dizaines d'années avons jaloué la superbe organisation des travailleurs anglais, nous sommes arrivés aujourd'hui à l'égaliser tant au point de vue du nombre et de la puissance financière que sous le rapport de l'influence sur la vie publique ». Il suffit, d'ailleurs d'assister à une séance de ce parlement ouvrier pour se rendre compte combien il est conscient de sa force et aussi de sa responsabilité. Ces trois cents délégués, tous ouvriers, et où se mêlent dans une faible proportion des fonctionnaires syndicaux qui eux-mêmes ont débuté par l'atelier, ont une tenue et une attitude que pourraient envier maints parlements bourgeois. »

nationale, les avantages immédiats que présente l'orientation nouvelle de l'évolution du contrat collectif en Allemagne : diminution du nombre des grèves, perfectionnement et consolidation de la convention collective, déplacement de la concurrence vers un terrain plus favorable, etc.

Malgré toute leur importance, elle présente, pour l'avenir, un autre avantage plus grand encore, celui de permettre aux intéressés d'édifier, sur la base ainsi élargie du contrat collectif, une véritable organisation systématique de l'industrie. Cette organisation, les producteurs allemands l'ont déjà tentée en concluant des conventions de prix qui tirent toute leur force du contrat collectif.

Voyons tout d'abord comment s'est traduite, dans la technique du contrat collectif, la méthode qui domine de plus en plus dans sa pratique. Aux contrats primitifs, qui liaient un seul patron ou un petit nombre de patrons d'une industrie et une collectivité ouvrière, s'est superposé un accord général intervenu entre les représentants des groupements patronaux et ouvriers de toute l'industrie, déjà engagés dans les liens des contrats particuliers. Grâce à la très large décentralisation qui existe d'ordinaire au sein de l'Union du Tarif (*Tarifgemeinschaft*), le tarif général ainsi élaboré (*Generaltarif*) apparaît en quelque sorte comme un nouvel échelon de la réglementation du travail.

De même que le contrat collectif simple détermine certaines conditions essentielles qui s'imposeront aux contrats de travail individuels, le « tarif général » pose des règles fixes, tout en laissant une certaine latitude pour la fixation locale des salaires. C'est sous cette forme que nombre d'industries sont arrivées récemment à une réglementation uniforme et centralisée des conditions du travail (1). La convention reste ainsi ouverte, ce qui facilite un accroissement rapide du nombre de ses adhérents.

Il y avait là un instrument singulièrement apte à être utilisé pour introduire dans la vie économique des « industries de tarif » allemandes un ordre et une régularité dont le défaut s'y faisait cruellement sentir.

La grande industrie avait pu, il est vrai, s'organiser en cartels en se passant de la collaboration des ouvriers. Mais c'est qu'il était aussi bien plus facile d'y réglementer la concurrence au rabais, et cela pour plusieurs raisons. En premier lieu, le salaire n'y entre dans le coût de production que pour une part en général bien plus faible, ce qui fait que ses variations ont une moindre répercussion sur les prix. En second lieu le nombre des entrepreneurs y est moins grand pour une même

(1) Cf. Tarif général des stucateurs. Annexes, D.

branche d'industrie, ce qui rend naturellement l'entente plus facile à réaliser. Enfin ces entrepreneurs entrent plus souvent en concurrence avec l'industrie étrangère et sentent le besoin de se liguer pour lutter plus efficacement contre elle. Dans l'industrie manufacturière et la petite industrie, où la situation était précisément inverse, les patrons ne purent régler les prix avec quelque chance de succès que le jour où la réglementation des salaires se fut suffisamment développée.

§ 4. *Le contrat de l'imprimerie et la limitation de la concurrence*

La concurrence au rabais devenait d'autant plus dangereuse pour les patrons de l'imprimerie fidèles au contrat collectif que ce dernier leur imposait des charges de plus en plus lourdes. Ils purent heureusement créer une organisation capable d'y mettre un frein, grâce à la puissance acquise par l'Union du Tarif.

Leur premier soin fut de provoquer l'institution des « *Conseils d'honneur* » (*Ehrengerichte*).

Le § 90, chap. VII, du contrat révisé en 1906 et entré en vigueur le 1^{er} janvier 1907 décrète l'institution de ces conseils d'honneur. Au chef-lieu des 12 régions délimitées par la convention doit être organisé un conseil d'honneur composé de 3 patrons et de 3 ouvriers, avec un remplaçant pour

chacun d'eux. L'Union Patronale et la Fédération Ouvrière y ont en outre chacune un représentant officiel.

Ces conseils sont chargés d'instruire les plaintes concernant des faits de concurrence déloyale (*Schleuderei*). S'ils reconnaissent la plainte bien fondée, ils défèrent le coupable au Comité du Tarif, qui prononcera la sentence qu'il jugera opportune. Le comité du tarif juge en dernier ressort.

L'Union Patronale créa d'autre part un certain nombre d'organes destinés à assurer la mise en œuvre équitable de cette institution. (1) Tout d'abord elle chargea une *Commission du tarif des prix d'imprimerie* (*Druckpreistarifkommission*) de rédiger des tableaux de prix de revient et de prix de vente. On fournissait ainsi aux patrons de l'imprimerie d'utiles renseignements pour la conduite de leurs entreprises et on établissait une moyenne des prix de vente qui permettait de fixer des limites au-dessous desquelles la vente serait considérée comme constituant une concurrence déloyale. Les tableaux dressés par les soins de la commission ont été approuvés par l'assemblée générale de l'Union patronale, tenue à Mannheim en juin 1907. Mais les chiffres dont il s'agit sont naturellement très

(1) VALÈRE CLAES : L'organisation professionnelle et le Contrat collectif de travail des Imprimeurs allemands, p. 124.

variables, comme les conditions de l'industrie elles-mêmes, et ils doivent faire l'objet de remaniements fréquents. C'est là la principale mission de l'*Office central des calculs* (*Berechnungsamt*), qui a son siège à Leipsig. Ce dernier a comme auxiliaires dans l'accomplissement de cette fonction les *bureaux locaux des calculs* (*örtliche Berechnungsstellen*). Outre leur participation à l'élaboration du tableau général des prix, les bureaux locaux ont à fournir aux patrons de leur district les renseignements techniques concernant les prix dont ils peuvent avoir besoin. L'Office central donne les mêmes renseignements aux patrons qui n'ont pas de bureau local dans leur région.

Bureaux locaux et Office central ont encore un rôle judiciaire. Ils jugent en première instance et en appel les affaires de concurrence abusive et généralement toutes celles qui sont relatives aux prix. L'Office central peut également être saisi par tous les patrons dans les cas de soumissions à vil prix. L'Office central fera alors des démarches près de l'adjudicateur pour le convaincre de l'injustice de la soumission. L'Union Patronale a encore institué des « *conseils d'honneur et d'arbitrage* », qui sont chargés de prononcer un arbitrage à propos des différents d'ordre professionnel en général et de juger en première instance les affaires de concurrence déloyale.

Cette savante organisation, œuvre des seuls patrons, serait cependant sans force si elle ne s'appuyait sur la convention collective. Ce sont en effet les « *conseils d'honneur* » de l'*Union du Tarif* qui décident en dernier ressort sur la culpabilité de l'acte incriminé. Et c'est au comité du tarif lui-même qu'est déferé le coupable, afin qu'il prononce la sentence définitive.

Toute l'efficacité des mesures prises contre la concurrence au rabais dépend de cette sentence et des conséquences qu'elle est susceptible d'entraîner. C'est là en effet d'habitude le point faible des constructions de cette sorte. Les Tribunaux privés qu'elles instituent n'ont point à leur disposition de peines suffisantes et les moyens de contrainte leur font défaut pour faire exécuter les condamnations qu'ils ont prononcées.

Quelle peut donc être ici la sentence qui interviendra et quelle sera la situation du condamné? La peine encourue peut consister dans la privation temporaire des droits résultant du contrat collectif ou même dans l'exclusion du coupable de l'Union du Tarif. Les conséquences, pour l'exclu, seront très graves. En effet, le § 82 du contrat des imprimeurs allemands porte (alinéa 3) que les *patrons membres de l'Union du Tarif* ont le devoir de *n'occuper que des ouvriers fidèles au contrat, de même que les ouvriers membres de cette union ont*

le devoir de ne travailler que pour le compte des patrons également fidèles au contrat. Or, si l'on considère la proportion des patrons et des ouvriers fidèles au contrat sur l'ensemble des patrons et des ouvriers de l'imprimerie, on s'aperçoit immédiatement qu'il ne s'agit pas ici d'une menace vaine. Sur un total d'environ 8000 patrons, 6254 appartiennent à l'Union du Tarif et, sur un total d'environ 60.000 ouvriers, 54.553 en font partie. L'exclusion prononcée contre un patron équivaldra donc souvent à sa ruine; prononcée contre un ouvrier, elle le mettra fréquemment dans l'impossibilité de se procurer du travail. C'est la mise à l'index agissant avec une rigueur exceptionnelle, grâce au développement pris par le contrat des imprimeurs allemands. Sans doute l'on ira rarement jusque-là, mais la seule menace d'un châtement aussi terrible est de nature à maintenir patrons et ouvriers dans le respect du tarif.

Les imprimeurs allemands ont pourtant voulu aller plus loin encore dans cette voie. Ce fut l'objet du « contrat spécial » dont nous allons parler dans un dernier paragraphe.

§ 5. *Le « contrat spécial » des imprimeurs allemands et l'organisation du travail*

Le contrat en vigueur était sur le point d'expirer. Malgré une organisation très perfectionnée de

l'Union du tarif, l'on n'avait pas encore pu venir à bout d'une concurrence néfaste qui énervait le contrat collectif. C'est alors que prit corps et se réalisa l'idée, qui s'était déjà fait jour antérieurement, de la création d'un lien plus étroit entre l'Union Patronale et la Fédération Ouvrière.

Une conférence composée de délégués de l'Union et de la Fédération vota en juin 1906 un projet de contrat d'organisation, qui fut peu après ratifié par les deux associations en cause.

Ce contrat spécial (*Separatvertrag*) (1) a une importance capitale. Il stipule (§ 5) que tous les différends relatifs aux conditions du travail, qui s'élèveront entre les membres des deux associations, seront de la compétence exclusive des instances d'arbitrage établies par le contrat de tarif. Il interdit (§ 7) toute cessation brusque du travail, tant de la part des ouvriers que des patrons. Il fixe à dix années (§ 10) la durée du contrat. Mais les clauses les plus importantes étaient l'engagement pris par les deux associations de combattre la concurrence déloyale (§ 9), le contrat de garantie (§ 5, alinéa 4) et enfin les dispositions des §§ 4 et 6 par lesquelles les deux associations contractantes monopolisaient en fait le contrat collectif à leur profit. Ces

(1) Cf. Contrat spécial concernant l'Union du Tarif des Imprimeurs allemands. Annexes, B.

deux derniers paragraphes ont du reste été par la suite abandonnés, après avoir été, pendant toute une année, la cause d'une vive agitation qui se manifesta au sein de la profession.

Le § 4 obligeait les membres de l'Union patronale à n'employer que des ouvriers affiliés à la Fédération ouvrière et les membres de cette dernière à ne s'engager que chez des imprimeurs affiliés à l'Union patronale. Ce n'était pas, il est vrai, le monopole en droit. La convention restait ouverte et le § 4 ne s'opposait pas, dans la forme, au § 82 du contrat de tarif, ainsi conçu (n° 1) : *Tout patron et tout ouvrier peut devenir membre de l'Union du Tarif*. Mais en fait ces deux dispositions étaient inconciliables. Car la Fédération comptait environ 50.000 adhérents sur près de 60.000 ouvriers de l'imprimerie et l'Union comptait 4000 membres sur 6555 patrons. Il ne restait donc aux 2500 patrons qui étaient en dehors de l'Union que 8000 ouvriers. C'était par conséquent pour eux l'obligation de faire partie de l'Union Patronale, s'ils ne préféraient fermer leurs établissements.

D'ailleurs le § 6 consacrait en droit la mainmise des deux associations sur le contrat collectif, puisque ses termes étaient les suivants : « Peuvent seuls être membres des comités régionaux, des Conseils d'arbitrage, des Conseils d'honneur, du Comité et du Conseil du Tarif ceux qui font

partie d'une des associations contractantes. »

Ce contrat nouveau fut très attaqué, aussi bien dans la doctrine que dans le monde du travail. Le *Gutenbergbund*, association ouvrière comptant près de 3000 membres, se trouvait directement menacé. Il fit des démarches pour être admis dans le contrat spécial, en vertu du § 4 dont l'alinéa 3 disposait que dans l'avenir d'autres associations pourraient être reçues dans l'Union du contrat (*Vertrags-gemeinschaft*). Après quelques tergiversations, on le renvoya devant le Comité du Tarif, qui devait se prononcer le 1^{er} janvier 1908. Mais sur ces entrefaites l'agitation grandit. L'opinion publique était manifestement hostile au contrat spécial et les patrons dissidents avaient été jusqu'à fonder à Berlin une association dirigée contre lui. Tous les ennemis du contrat collectif profitèrent de l'occasion pour le battre en brèche.

Devant cette opposition menaçante, l'Union Patronale et la Fédération Ouvrière se décidèrent à réformer le § 4 et à supprimer le § 6 (1) du contrat spécial, par une décision du 10 décembre 1907.

Le nouveau § 4 est ainsi conçu :

§ 4 a) L'Union Patronale s'oblige à n'accepter comme membres que des patrons appartenant à

(1) Il faut noter qu'en fait, le Comité du Tarif et tous les organes créés par le contrat collectif sont aux mains des deux associations.

l'Union du tarif. Les membres de l'Union Patronale sont obligés de n'employer que des ouvriers fidèles au tarif.

b) La Fédération ouvrière s'oblige à n'accepter comme membres que des ouvriers fidèles au tarif. Les membres de la Fédération sont obligés de ne travailler que dans les imprimeries fidèles au tarif. Les ouvriers qui ont été réprimandés par les organes du tarif ne pourront être admis qu'après examen préalable de leur situation.

Les deux associations renonçaient ainsi à toute idée de monopole et se bornaient à un nouvel engagement réciproque de fidélité au tarif. Elles conservaient cependant les autres dispositions du contrat spécial et notamment celle qui établit la responsabilité de l'association du fait de ses membres, la clause de garantie dont nous avons déjà eu l'occasion de parler.

En sacrifiant au contrat de tarif l'essentiel de leur contrat spécial, l'Union et la Fédération ont fait preuve de modération et d'attachement au principe du contrat collectif. Au reste, peut-être leur tentative était-elle encore prématurée. Il est certain en tous cas que le contrat des associations apportait au contrat collectif une force singulière. Les syndicats ont en effet sur leurs adhérents une autorité et un pouvoir que ne possède pas jusqu'à présent l'Union de Tarif sur ses membres non orga-

nisés et leur collaboration étroite et exclusive permettait le fonctionnement intégral de la clause de garantie, sanction si souvent réclamée du contrat collectif.

On a rappelé, à propos du contrat spécial des imprimeurs, la convention de 1903 (1) des batteurs de métaux de Nuremberg, qui faisait une obligation pour les ouvriers de ne travailler que chez des patrons fidèles à la fois au tarif de salaires et à la convention de prix. Cette situation fut à tort comparée à celle que créait le § 4 dans sa rédaction première. En effet, le contrat de Nuremberg ne tendait qu'à contraindre tous les patrons à observer les clauses qu'il contenait, mais non à les faire entrer de force dans une association.

Mais nous croyons qu'il serait intéressant de faire un rapprochement entre ce contrat des batteurs d'or de Nuremberg et le contrat de tarif des imprimeurs allemands lui-même. C'est qu'avec ce dernier, le système de la réglementation des prix au moyen du contrat collectif a revêtu une forme plus moderne et qui doit avoir la plus heureuse influence sur son avenir. Dans le premier cas, la réglementation est plus stricte; mais elle est entachée d'un vice fondamental en ce qu'elle exclut la collaboration des ouvriers dans l'établissement

(1) Cf. I^{re} partie, chap. IV, m).

des prix qu'ils contribuent à maintenir. La convention de prix était l'œuvre des patrons seuls et ils avaient imposé aux ouvriers la charge d'assurer son observation. Il en est tout autrement dans le contrat de tarif des imprimeurs. Nous savons qu'il organise des Conseils d'honneur chargés de réprimer la concurrence déloyale et que le Comité du Tarif a la mission de prononcer une sentence en dernier ressort sur les cas de concurrence de cette nature. L'organisation patronale a bien rédigé elle-même les tableaux de prix, mais l'appréciation en est laissée aux Conseils d'honneur, qui sont des organes mixtes. *Ces derniers, en effet, décident souverainement si le fait incriminé constitue ou non le délit de concurrence déloyale.* On voit que, le jour où la conception des auteurs du contrat spécial pourra se réaliser, ce système constituera vraiment une organisation mixte de toute une industrie.

Telle est la tendance la plus caractéristique du développement du contrat en Allemagne : l'extension de la convention à toute une branche industrielle et son utilisation par les patrons dans un but de réglementation de la concurrence et d'organisation de la production. Il semble permis d'espérer que le libéralisme des patrons de l'imprimerie trouvera des imitateurs. Entrepreneurs et salariés, abandonnant le terrain de la lutte de

classes, collaboreront, dans l'ordre et la paix, à une organisation nouvelle de la vie économique des nations, sur les bases modernes de la liberté du travail et de l'industrie.

TROISIÈME PARTIE

Le contrat collectif de travail dans la doctrine et la législation allemandes

CHAPITRE I

LA THÉORIE DU CONTRAT COLLECTIF CHEZ LOTMAR.

Nous croyons utile de donner ici un aperçu de la théorie du contrat collectif construite par Lotmar dans son ouvrage fondamental sur le contrat de travail (1).

Elle jouit en effet d'une grande autorité en Allemagne et sa connaissance rendra plus clair l'exposé qui va suivre des principales théories auxquelles a donné naissance dans la doctrine allemande la pratique du contrat collectif.

Le contrat collectif, dit Lotmar (2), présente ce caractère particulier de ne pouvoir pas être conclu entre deux personnes isolées; l'une des deux

(1) PHILIPP LOTMAR : Le contrat de travail dans le droit civil allemand (*Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches*).

(2) *Loc. cit.*, p. 755.

parties au moins doit être une collectivité et très souvent elles sont toutes des deux collectivités.

Il fait donc tout d'abord songer au contrat de société (*Gesellschaftsvertrag*) ; mais immédiatement apparaît le caractère qui le distingue de ce contrat comme de tous les autres contrats, c'est qu'il ne se forme pas par une prestation matérielle de l'une des parties et ne prévoit pas qu'aucune prestation de cette sorte doive obligatoirement avoir lieu.

Le but du contrat collectif est seulement la réglementation des contrats de travail qui pourront éventuellement se former : il ne décide pas si de semblables contrats devront être conclus, mais comment (1) ils pourront l'être.

Le contrat collectif est donc un contrat très distinct de tous les autres, très distinct à la fois en lui-même (forme et contenu) et quant à la nature de son action, de ses effets juridiques (2).

Analysant le contenu du contrat collectif (3), Lotmar répartit les dispositions qui peuvent s'y rencontrer en trois catégories différentes :

(1) LOTMAR emploie le mot allemand « *wie* » Il s'agit bien entendu des clauses qu'ils pourront contenir. — Le contrat collectif est donc tout autre chose que le contrat de travail proprement dit.

(2) *Loc cit.*, p. 756.

(3) *Loc. cit.*, p. 760 et ss.

1^o Clauses transitoires, destinées à faciliter la reprise du travail après un conflit ;

2^o Clauses se rapportant au contrat lui-même (début, terme du contrat, surveillance de l'observation du contrat, etc.) Elles forment une sorte d' « enveloppe protectrice » pour le « noyau » du contrat, constitué par les clauses de la catégorie suivante ;

3^o Clauses formant le corps ou le noyau du contrat (salaires et conditions du travail en général).

Nous avons vu plus haut que le contrat collectif n'est pas un contrat de travail, il n'est pas non plus un contrat préliminaire (*Vorvertrag*). Il ne dit pas si des contrats de travail seront conclus, mais se borne à poser des règles pour le cas où il en serait conclu (1). Cette réglementation contractuelle préalable des conditions du travail, ainsi que l'a appelée M. Raoul Jay, constitue l'essence même du contrat collectif. Examinant la situation du contrat collectif dans le droit allemand, Lotmar conclut qu'il diffère des divers contrats qui s'y trouvent réglementés et auxquels on a voulu l'assimiler (Ex. : la transaction, « *Vergleichen* »), ce qui ne l'empêche d'être un contrat parfaitement valable et de donner naissance à des liens de droit.

On a cependant parfois prétendu en Allemagne

(1) *Loc. cit.*, p. 769.

que le contrat collectif n'était qu'une coalition, selon la définition qu'en donne le § 152 du Code de l'Industrie (*Gewerbeordnung*), et certaines décisions de jurisprudence lui ont, en conséquence, fait l'application des §§ 152 et 153 de ce code (1).

C'était aller contre l'opinion autorisée de Lotmar, qui déclare nettement, d'accord avec le bon sens, que « le contrat collectif n'est pas une coalition » (p. 771). En effet, confondre le contrat collectif avec la coalition, c'est confondre l'effet avec la cause. Le contrat collectif, dit Lotmar, n'est pas une entente en vue d'obtenir des conditions de travail plus favorables, « *Zum Behufe der*

(1) § 152. — Toutes les interdictions et les pénalités précédemment édictées contre les chefs d'entreprises ou leurs employés à raison des ententes et des coalitions destinées à influencer sur le taux des salaires et les conditions du travail, par la cessation du travail (grève) ou le renvoi des ouvriers (lock-out), sont abrogées.

Chacun demeure libre de se retirer de ces coalitions et de ces ententes, sans que ce départ puisse engager sa responsabilité juridique.

§ 153. — Ceux qui, par violences, menaces, atteintes à l'honneur ou mises à l'index, auront amené ou tenté d'amener d'autres personnes à entrer dans ces coalitions (§ 152) ou à les aider, ou auront, par les mêmes moyens, empêché ou tenté d'empêcher d'autres personnes de se retirer de ces coalitions seront punis de trois mois de prison au plus, si la loi pénale ne prévoit pas de peine plus grave pour les faits qui leur seront reprochés.

Cf. Décisions de jurisprudence, 3^e partie, chap. III.

Erlangung Günstiger Lohn : und Arbeitsbedingungen » (G. O. § 152), mais il constitue lui-même la constatation officielle de ces conditions, déterminées par avance pour les parties au contrat individuel de travail. La coalition, de son côté, sert à provoquer la conclusion du contrat collectif, à assurer l'observation des conditions de travail fixées par lui.

Il y a intérêt à ce que le contrat collectif ne soit pas considéré comme une coalition à un double point de vue. Tout d'abord en effet, s'il était une coalition, la liberté de s'en écarter sans engager sa responsabilité, telle que la proclame le § 152, lui serait applicable et d'autre part les pénalités du § 153 devraient être prononcées à raison des menaces et des mises à l'index qui ont pour but d'amener l'adversaire à conclure un contrat collectif ou à observer les dispositions de celui qui existe actuellement.

Quelles sont les conséquences du contrat collectif en tant que lieu de droit ?

Pour se conformer à l'intention expresse (1) ou tacite des parties, il faut voir dans l'observation des conditions de travail fixées par le contrat col-

(1) *Clauses tendant à assurer l'application des conditions de travail portées au contrat.* — Deuxième partie, p. 92 et ss.

lectif l'exécution de ce contrat et dans leur inobservation la violation de ce contrat (1).

La nature de l'action juridique du contrat collectif se fonde sur le but poursuivi par les parties et sur les engagements contenus dans le contrat lui-même.

Le contrat collectif doit compléter les contrats de travail et les régler. De ce qu'il doit compléter les contrats de travail il résulte d'après Lotmar deux conséquences (2) :

1° Les parties au contrat de travail n'ont pas besoin de mentionner les clauses contenues dans le contrat collectif pour qu'elles s'appliquent à leur contrat particulier ;

2° Lorsque le contrat de travail a été réglementé par la loi sur un point donné, sauf disposition contraire des parties (3), et qu'une disposition de ce genre figure au contrat collectif, elle passe également dans le contrat de travail bien que n'y étant pas exprimé (4).

(1) *Loc. cit.*, p. 776.

(2) *Loc. cit.* p. 779.

(3) C'est ainsi que le § 122 du code de l'Industrie fixe un délai-congé de 14 jours, « s'il n'en est pas décidé autrement ».

(4) Jugement en ce sens. Cf. infra chap. III. Ces deux effets du contrat collectif constituent ce que l'on a appelé son « action automatique ».

Mais qu'advient-il quand le contrat de travail sera en conflit avec le contrat collectif ; pourra-t-on écarter les clauses du contrat collectif en adoptant des dispositions contraires dans le contrat de travail ? Non, dit Lotmar, car les parties ont voulu réglementer dans le contrat collectif les futurs contrats de travail. Il s'impose donc à eux : tous les contrats de travail conclus dans le domaine d'application du contrat collectif doivent être conformes à ce dernier (1). Autrement dit le contrat de travail ne peut « déroger » aux règles fixées par le contrat collectif. Il ne peut y déroger, non pas en ce sens qu'il pourra être annulé s'il s'en écarte, mais bien en ce sens que les parties au contrat de travail n'est pas pu éviter que leur contrat ne se forme aux clauses et conditions du contrat collectif (2). Il n'y a donc pas à proprement parler à discuter la validité des clauses opposées au contrat collectif, elles sont inexistantes. Mais le contrat de travail subsiste et les clauses du contrat collectif lui seront appliquées.

Cette théorie est célèbre en Allemagne sous le nom de théorie de « l'action automatique » (*Automatische Wirkung*) et du « caractère inéluctable »

(1) *Loc. cit.*, p. 780 et ss.

(2) C'est ce que nous appellerons le « caractère inéluctable » du contrat collectif (*Unabdingbar*).

(*Unabdingbarkeit*) du contrat collectif. Elle est manifestement conforme au but visé par la pratique de ce contrat et Lotmar montre facilement que permettre aux contrats de travail de déroger aux dispositions du contrat collectif serait enlever à ce dernier toute son efficacité. Du reste, les conclusions auxquelles aboutit Lotmar pourraient se résumer en quelques mots, action automatique et caractère inéluctable n'étant au fond qu'une seule et même chose. Il suffirait de dire que toutes les clauses du contrat collectif s'appliqueront de plein droit aux futurs contrats de travail. Ces derniers ne peuvent plus se mouvoir que dans les limites que leur a fixées le contrat collectif (1).

L'on s'est demandé en Allemagne si le contrat collectif devait l'emporter sur le règlement d'atelier au cas où leurs dispositions seraient en conflit, ou si c'était au contraire le règlement d'atelier qui devait prévaloir. En présence de la prescription contenue dans le § 134 c. du Code de l'Industrie, qui porte que le « règlement d'atelier lie les patrons et les ouvriers, autant qu'il n'est pas contraire aux

(1) Ainsi, lorsqu'un minimum de salaire a été prévu, on pourra convenir d'un salaire supérieur ; lorsque le délai-congé n'a pas été réglementé, on pourra lui fixer une certaine durée par le contrat de travail ; etc.

lois » Lotmar déclare (1) que le règlement d'atelier doit s'appliquer même à l'encontre du contrat collectif et que toute disposition d'un contrat collectif tendant à l'écarter doit demeurer sans effet (2). Le patron qui établit un règlement d'atelier en contradiction avec le contrat collectif auquel il a été partie peut bien être contraint par les voies légales à modifier ce règlement mais jusqu'à ce dernier s'appliquera.

Lotmar en vient enfin à la question du domaine d'application du contrat collectif. Le point le plus important ici est de savoir quel doit être son « domaine d'application quant aux personnes » (*Persönlicher Geltungsbereich*) (3). Tout d'abord le contrat collectif s'appliquera aux contrats de travail conclus entre deux personnes liées par lui (4). Toutes les clauses d'un semblable contrat opposées au contrat collectif seront atteintes d'une nullité absolue. Si l'une des deux parties est seule liée par

(1) *Loc. cit.*, p. 787.

(2) Exemple d'une clause de ce genre : *Contrat des Imprimeurs*, § 14. Cf. Annexes, A.

(3) Auparavant, Lotmar étudie le domaine d'application du contrat collectif dans l'espace et le temps, il recherche où et quand il s'appliquera. Nous laissons de côté cette partie de son augmentation, qui présente beaucoup moins d'intérêt.

(4) *Loc. cit.*, p. 796 et ss.

le contrat collectif, il n'en sera plus de même et le contrat de travail sera valable même en ses dispositions contraires au contrat collectif (1). La partie liée par ce dernier contrat et qui l'a ainsi violé sera seulement responsable de ce fait vis-à-vis de la partie opposée et de ses contractants.

Mais qui sera lié par le contrat collectif ? On peut l'être, selon Lotmar, en contractant soi-même ou par représentant.

Le premier mode peut difficilement convenir aux ouvriers, car il suppose la signature de tous. Le contrat collectif n'atteint alors en effet que ceux qui sont intervenus personnellement.

Le second mode est beaucoup plus pratique. Il exige une déclaration de volonté du représenté, déclaration qui peut se produire avant ou après la conclusion du contrat. Il sera souvent difficile de savoir qui a donné pleins pouvoirs ou a ratifié, mais ce n'est là qu'une question de fait, dit Lotmar, elle ne diminue en rien la valeur juridique du contrat collectif. La situation devient beaucoup plus claire lorsque le contrat collectif a été conclu par un syndicat. Il n'y a plus à rechercher qui était représenté, tous les membres du syndicat sont

(1) L'opinion contraire a été soutenue par le bureau de conciliation d'Essen et se retrouve dans quelques décisions de jurisprudence. Cf. *infra* chap. II et chap. III.

atteints par le contrat collectif. Le syndicat n'intervient donc ici pour contracter qu'au nom de ses membres, qu'il représente au contrat. C'est pourquoi cette théorie a été appelée la théorie de la représentation : *Vertretungstheorie*.

Telle est, brièvement exposée, la théorie du contrat collectif construite par Lotmar. Nous verrons plus loin qu'elle a été très attaquée en ces dernières années par quelques auteurs. Elle n'en continue pas moins à jouir en Allemagne d'une grande autorité.

CHAPITRE II

PRINCIPALES QUESTIONS SOULEVÉES PAR LA PRACTIQUE DU CONTRAT COLLECTIF DANS LA DOCTRINE ALLEMANDE.

En dehors de l'ouvrage de Lotmar, le contrat collectif a été l'objet d'études très nombreuses et très complètes de la part des auteurs allemands. Nous nous bornerons ici à un exposé sommaire des opinions actuellement en faveur en Allemagne, touchant les questions juridiques les plus importantes que soulève la pratique de ce contrat (1).

A. — *Les parties au contrat collectif.*

L'histoire du contrat collectif nous a montré qu', du côté ouvrier, il était très généralement et de plus en plus l'œuvre d'un syndicat. Les autres formes du contrat, contrat de corporation (2),

(1) Nous tirons cet exposé de la récente publication de l'Office Impérial de statistique : *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im deutschen Reich.*

(2) Le contrat est alors conclu par le comité de la corporation (*Junungsausschuss*) et le comité ouvrier (*gesellenausschuss*).

2) N. B. — Les corporations sont régies par le titre IV du

d'usine (firme), contrat local s'appliquant aux patrons et ouvriers d'une branche d'industrie, ont de moins en moins d'importance en Allemagne (1). Les contrats collectifs y sont doux très rarement conclus par des collectivités inorganisées, ainsi que cela a lieu trop souvent en France. A la suite d'une grève, les deux partis entrent en pourparlers, sur l'intervention d'une personne étrangère à la profession, délégués ouvriers et patrons

Code de l'Industrie. Elles sont de deux sortes : les corporations ordinaires et les corporations obligatoires :

1^o Les personnes qui exercent une industrie d'une façon autonome peuvent former une corporation pour la défense de leurs intérêts économiques communs. Les statuts de la corporation doivent être présentés à l'approbation de l'autorité administrative, qui la refusera si la corporation n'est pas régulièrement constituée ou s'il en existe déjà une dans la circonscription pour la même branche d'industrie. La corporation est représentée par un Comité (*Innungsausschusz*).

Les ouvriers (*gesellen*) employés chez les membres de la corporation prennent part aux travaux de la corporation dans la mesure où il en est ainsi ordonné par la loi ou le statut corporatif. Dans ce but ils désignent un Comité ouvrier (*Gesellenausschusz*).

2^o Sur la demande de la majorité des intéressés, l'administration supérieure peut ordonner, pour une industrie donnée ou des industries similaires, la formation d'une *corporation obligatoire*, dans laquelle devront entrer tous ceux qui exercent cette industrie d'une façon autonome (ceux qui l'exercent sous la forme d'exploitation usinière (*fabrickmässig*) ne peuvent être membres de la corporation)

(1) *Die Weiterbildung...*, p. 234.

se rencontrent en des conférences qui aboutissent à la conclusion d'une convention collective. Lorsque les délégués qui contractent de la sorte émanent d'assemblées de grève, inconsistantes et éphémères, sans qu'aucun syndicat soit intervenu, on est en présence de ce qu'on appelle en Allemagne un « contrat illimité » (*unbegrenzt*).

Bien que cette forme de contrat soit exceptionnelle en Allemagne, des théories intéressantes y ont été émises à son sujet.

La question de la valeur juridique de ces assemblées d'ouvriers accidentelles et de la possibilité pour elles d'être parties à un contrat a été étudiée très à fond par Schall. Sur le premier point il propose comme criterium de l'existence possible d'une organisation véritable et d'une volonté capable de créer un lieu de droit, l'adoption d'une clause aux termes de laquelle la minorité serait liée par les décisions de la majorité. Si elle ne pouvait être dès l'abord admise, cela exprimerait en effet clairement l'impossibilité où l'on se trouve de faire de la collectivité dont il s'agit une unité, c'est-à-dire par suite d'en faire une organisation ayant une valeur juridique. Schall aboutit à cette conclusion : « En résumé, les associations constituées par ces coalitions ouvrières ne pourront que très rarement être considérées comme douées d'un caractère juridique. Il ne s'agira en général que d'organisa-

tions purement sociales. Et il en sera ainsi, bien qu'elles puissent parfois faire preuve d'une vie très intense et être animées d'un esprit de solidarité tel qu'à peine une divergence se produira et que le parti opposé aura l'impression d'avoir en face de lui une unité bien vivante ». Schall cependant poursuit en déclarant que ces associations de circonstance, dont les membres ne sont pas individuellement déterminés, ne peuvent être valablement parties à un contrat collectif. Leurs membres peuvent seulement y participer individuellement. Sinon la convention n'aura aucune valeur juridique. Et, même si les membres d'une association de ce genre sont nettement déterminés, elle manquera en général d'une forme juridique et se trouvera encore une fois dans l'impossibilité de contracter valablement.

(1) Baum et Hüglin soutiennent la même opinion que Schall : ils se refusent à voir dans le contrat « illimité » une convention valable. Par contre, Lotmar, Rundstein et Pöetzsch lui reconnaissent une valeur juridique.

Lotmar, dans son ouvrage sur le contrat de travail s'exprime ainsi : « La question de savoir si quelqu'un était ou non représenté lors de la conclusion du contrat collectif dépend uniquement de

(1) *Loc. cit.*, p. 235.

l'attitude prise par la personne qui a contracté. A-t-elle contracté au nom de quelqu'un, c'est-à-dire au nom d'autrui ? Il ne faut ici qu'une indication formelle des patrons ou ouvriers à représenter, mais il n'est nullement nécessaire qu'ils soient désignés individuellement ; on pourrait être représenté *inter ceteros* aussi bien que nominativement(1).

...Lors de la conclusion indirecte, c'est à dire par représentants, d'un contrat collectif, la mention explicite de la participation des représentés donnerait à ces derniers un semblant d'intervention individuelle qui peut séduire, mais n'a rien de juridique. A raison du grand nombre des représentés du côté ouvrier, il ne serait pas toujours facile de déterminer clairement qui a donné pleins pouvoirs ou a ratifié. Non seulement le nombre est trop grand, mais les intéressés ne se mettent pas ici volontiers personnellement en avant. Les pleins pouvoirs sont donnés par une majorité dont les divers membres ne pourraient être désignés que par eux-mêmes. Mais cela n'empêche pas le contrat collectif de se former et ne pose pas non plus en droit la question de savoir à qui il s'applique. Il est seulement difficile en fait de dénombrer ceux qui se trouvent sous son régime (2). » Il résulterait de cette argu-

(1) LOTMAR. — *Der Arbeitsvertrag*, p. 797.

(2) LOTMAR., p. 798.

mentation que le contrat, étant par lui-même valable, s'appliquerait dès que les individus représentés viendraient à être connus.

Rundstein admet le fond de la théorie de Lotmar, tandis que Schall la rejette complètement (1). Ce dernier prétend en effet que « le contrat illimité ne peut engendrer aucun lieu de droit. Il ne peut le faire, dit-il, même à titre de contrat de tarif consolidé par l'intervention postérieure des individus car le contrat primitif, conclu avec des personnes indéterminées, ne peut donner naissance à aucun lien juridique. Du reste, il est évident que, d'après la volonté des parties, le contrat collectif ne peut se former entre les individus ; c'est la collectivité ouvrière dans son ensemble qui doit contracter. Mais, dans le cas considéré, elle ne peut conclure aucune convention ayant une valeur juridique, parce qu'elle ne constitue pas elle-même une association ayant un caractère juridique. Le contrat illimité ne peut avoir qu'une force sociale et le lien qui unit les parties est purement moral ». Il semble en effet difficile d'admettre qu'un contrat valable puisse naître des négociations auxquelles se sont livrés les représentants de collectivité inorganisées et dépourvues de toute existence juridique. Quant à l'intervention de tous les individus, elle enlève au contrat collectif

(1) *Die Weiterbildung.....*, p. 235.

tout son caractère ; c'est en effet le retour au contrat inindividuel et Schall a raison de dire que « ce n'est pas ce qu'ont voulu les parties ».

On a tenté dans la science juridique de faire de ces contrats illimités des contrats conclus par des « associations *ad hoc* » ; mais cette conception avait le défaut de ne pas répondre à l'intention des intéressés, qui ne voyaient pas dans leurs assemblées de grève des syndicats naissants. Wölbling en conclut qu'il faut se borner à exiger que la collectivité soit déterminable, et non déterminée, pour admettre la formation d'un lien de droit à l'égard des intéressés.

L'intérêt, on pourrait presque dire la nécessité pratique qu'il y a, dans beaucoup de pays, à accorder une valeur juridique aux contrats dont nous venons de parler, a déterminé les auteurs des projets de loi français et italiens à reconnaître leur validité. Des formalités destinées à sauvegarder les droits des minorités ont simplement été prévues. La question n'a en Allemagne que peu d'importance, les contrats collectifs conclus sans l'intervention de syndicats y étant, ainsi que nous l'avons dit, extrêmement rares.

Certains auteurs allemands contestent qu'il y ait contrat collectif lorsque le contrat est conclu entre des personnes déterminées, par exemple entre un chef d'entreprise et ses ouvriers. Selon

eux le contrat collectif exigerait l'intervention d'un autre contractant étranger à l'entreprise. Cela est en contradiction avec les faits, et cette forme de contrat ne donne lieu en somme à aucune difficulté.

Le cas le plus fréquent est donc celui où le contrat est conclu par un syndicat ou une union dépourvus de la capacité juridique. Il a donné lieu à des constructions juridiques nombreuses, qui se ramènent à trois théories principales.

*B. — La formation du contrat et l'intervention
des syndicats.*

Il s'agit donc ici de la conclusion d'un contrat par une « collectivité organisée ».

En quelle qualité le syndicat va-t-il contracter, en qui naîtront les droits et les devoirs découlant du contrat ? Pour répondre à ces questions, trois théories ont été émises dans la doctrine allemande (1) :

1^o Théorie de la représentation : Le syndicat représente ses membres, qui sont parties au contrat ;

2^o Théorie du syndicat : Le syndicat contracte en son propre nom, il est partie au contrat ;

3^o « Théorie combinée » : Le syndicat contracte aussi bien en son propre nom qu'au nom de ses membres, il est partie au contrat ainsi que chacun de ses membres.

(1) *Loc. cit.*, p. 236.

En soi un même contrat peut répondre à chacune de ces théories. La question de savoir à laquelle ont entendu se référer les parties est une question de fait et d'interprétation.

La théorie de la représentation est la plus ancienne. Fondée par Lotmar, elle est également soutenue par Rundstein, Schwelzer, Baum et Schawrtz. Elle s'appuie sur le droit du syndicat de représenter ses membres.

D'après Lotmar le syndicat conclut le contrat lui-même ou par l'intermédiaire de ses organes *au nom de ses membres* (1). Sinzheimer reproche à cette théorie de mettre la convention dans la main des individus et d'écarter l'organisation ouvrière. Cette dernière devrait au contraire présider aux relations contractuelles, de façon à les rendre durables, conformément au but poursuivi. Si, en effet, la réglementation du travail s'appuie sur des contrats qui soient abandonnés à la sauvegarde des individus, elle sera précaire, ce qu'il faut avant tout éviter. La théorie de Lotmar va ainsi à l'encontre des intérêts des deux parties. De plus, avec la théorie de la représentation, il ne naît de droits du contrat qu'en la personne des membres du syndicat. C'est donc à l'individu seul qu'il appartiendra de faire respecter ces droits, de même qu'il

(1) LOTMAR. *Loc. cit.* p. 798.

pourra les méconnaître sous sa seule responsabilité, dénoncer pour son compte le contrat, etc. Lotmar et Rundstein voulant écarter ces conséquences contraires au but du contrat collectif, ils se sont vus contraints d'édifier, pour parvenir à ce résultat, les théories compliquées du « caractère inéluctable » et de « l'action automatique » (1) du contrat collectif.

La *théorie du syndicat* part de ce point de vue qu'il est conforme au but du contrat collectif que les droits et les devoirs qui en découlent ne s'appliquent qu'au syndicat (2). Ce dernier est ici considéré indépendamment de ses membres, qui ne sont atteints qu'indirectement par le contrat conclu par lui. Sinzheimer présente cette théorie comme celle qu'il y a lieu d'appliquer dans les cas douteux. Elle constitue en effet, selon lui, la forme normale du contrat destiné à réglementer les conditions du travail et celle qu'il y aurait lieu d'adopter dans la législation. Son grand avantage serait de faire du syndicat le maître absolu du contrat collectif, de soustraire ce dernier à l'influence des individus.

La *théorie combinée* répond certainement moins bien que la précédente aux exigences du contrat

(1) Cf., plus haut, p. 156.

(2) *Die Weiterbildung...*, p. 237.

collectif (1). Le syndicat contractant en son propre nom en même temps qu'au nom de ses membres, les droits et les devoirs qui naissent de la convention profitent et s'imposent à la fois aux individus et au syndicat (1). Ce résultat n'est pas à souhaiter, car il créerait dans la pratique du contrat collectif des difficultés inextricables. La modification et la dénonciation du contrat deviendraient impossibles lorsqu'elles exigeraient, non seulement le consentement du syndicat, mais celui d'une foule d'individus dont beaucoup resteraient peut-être introuvables.

Dans la législation étrangère, la loi hollandaise du 13 juin 1907 et la loi australienne du 15 décembre 1904 ont consacré la théorie du syndicat. Le nouveau projet italien a adopté un système qui participe à la fois de la théorie de la représentation et de la théorie combinée : le contrat conclu par un syndicat oblige les individus qu'il représente à respecter le tarif ainsi établi, sans préjudice des autres engagements que le syndicat ou les individus ont voulu assumer. Le projet français du 2 juillet 1906 fait également naître en la personne des membres du syndicat les droits et devoirs découlant du contrat collectif, mais il donne cependant au syndicat lui-même le droit d'en poursuivre en justice l'exécution.

(1) *Die Weiterbildung*, p. 238.

C. — *Le contrat collectif et son action en tant que lien de droit.*

Toute la discussion aussi bien dans la doctrine que dans la jurisprudence des Conseils des prud'hommes, se concentre autour de la question de l'action automatique et du caractère inéluctable du contrat collectif (1). Nous savons que la théorie de l'action automatique et du caractère inéluctable du contrat collectif a été construite par Lotmar, reprise et perfectionnée par Rundstein. Schall, Köppe et récemment Wölbling l'ont attaquée au contraire, le dernier du moins en ce qui concerne le caractère inéluctable. Puis viennent les partisans de la « théorie du syndicat » qui s'en écartent également ; tels sont Örtmann et Sinzheimer. Enfin un dernier groupe d'auteurs, parmi lesquels Hüglin et Schmelzer, conteste toute valeur juridique au contrat collectif dans le droit actuel (2).

La dernière opinion ne mérite guère qu'on s'y arrête, car la pratique a consacré dans une mesure importante les obligations découlant du contrat collectif et, si ce dernier n'est pas prévu dans les lois, du moins n'existe-il aucun texte qui soit en opposition directe avec lui (3).

(1) Cf., plus haut, p. 156.

(2) *Die Weiterbildung*, p. 238.

(3) *Die Weiterbildung*, p. 239.

Nous avons vu que l' « action automatique », telle que la conçoit Lotmar, consiste en ce que le contenu du contrat collectif passe de lui-même dans les contrats individuels de travail conclus par des parties liées par le contrat de tarif. Il est donc inutile que l'on se reporte explicitement à ce dernier, lors de la conclusion du contrat individuel de travail ; toutes les stipulations du premier passent de plein droit dans le second.

Mais il y a plus. Non seulement le contrat individuel est supposé conforme au contrat collectif, bien qu'il soit muet à ce sujet ; mais encore il ne peut valablement déroger aux dispositions du contrat collectif. Malgré la volonté des parties, toutes les clauses en opposition avec ce dernier doivent être considérées comme non avenues et les clauses correspondantes du tonaolctltctif passrce ent elles-mêmes dans le contrat individuel. C'est là ce que Lotmar appelle le « caractère inéluctable » du contrat collectif.

La théorie de Lotmar s'appuie sur trois fondements :

a) Le contrat collectif fonde des « droits de collectivité ». Un membre isolé de la collectivité ne peut attenter aux droits de cette dernière. Il s'ensuit que les clauses du contrat collectif s'imposent à tous ceux qui sont membres de la collectivité lors de la conclusion de leur contrats individuels

travail. Une stipulation contraire porterait atteinte aux droits de la collectivité, droits nés du contrat de tarif; elle doit donc être considérée comme nulle et non avenue.

b) L'individu, en participant au contrat collectif, a aliéné sa liberté en ce qui concerne ses futurs contrats de travail.

c) Il ne doit pas pouvoir être dérogé davantage au contrat collectif qu'au règlement d'atelier, car le but auquel tendent ces deux institutions est le même : établir une réglementation uniforme des conditions du travail.

Cette théorie a été formellement contestée par Wölbling, qui nie que les trois principes proposés par Lotmar expliquent et justifient l'action automatique et le caractère inéluctable du contrat collectif (1).

« La collectivité, dit Wölbling, ne crée pas, au moyen du contrat collectif, un ensemble de contrats du travail, elle se borne à exiger l'abandon des contrats opposés au contrat collectif et à interdire d'en conclure dorénavant de cette nature. » L'exécution du contrat collectif doit être poursuivie comme celle des autres conventions. Les contrats individuels contraires aux règles posées par le contrat collectif peuvent bien être attaqués, mais il

(1) *Die Weiterbildung*, p. 239.

n'y a là aucune action automatique. Et Wölbling demande comment on pourrait expliquer que l'atteinte au droit de la collectivité devienne possible lorsque l'une des parties au contrat individuel est étrangère au contrat collectif. En effet, Lotmar admet que, dans ce cas, le contrat individuel de travail demeure valable. Cependant le droit de la collectivité est atteint dans un cas comme dans l'autre... « En réalité, dit Wölbling, l'individu ne dispose pas du droit de la collectivité, parce qu'il lui est impossible de le faire. L'individu, en contractant, fait usage de son propre droit. Mais s'il heurte ainsi celui de la collectivité, cette dernière le poursuivra et obtiendra de lui l'abandon de son contrat et des dommages-intérêts ».

Lotmar appuie ensuite sa théorie de l'automatisme sur ce que l'individu aurait, d'après lui, renoncé, en participant à un contrat collectif, à sa liberté de contracter. Wölbling fait remarquer à ce sujet que ceux qui ont participé au contrat collectif ont le *devoir de le respecter* dans leurs contrats de travail futurs, mais qu'il ne s'ensuit pas pour eux une impossibilité absolue de conclure des conventions contraires. La théorie de Lotmar est en opposition avec le principe que « l'on ne peut user de sa liberté pour renoncer à sa liberté ». On peut renoncer à certains droits, contracter certaines obligations qui apportent des restrictions à notre acti-

vité ; mais on ne peut renoncer au droit de disposer de soi-même, de tirer parti de son travail. Cela est si vrai que la loi ne permet pas l'exécution forcée des engagements de services (1). « Personne, dit Wölbling, ne peut donc renoncer à ce droit, totalement ou pour partie, pas même en ce sens qu'il ne lui serait possible que de conclure des contrats conformes au contrat du tarif, soit avec tous les patrons, soit seulement avec les patrons parties au contrat de tarif. »

Nous avons vu que Lotmar fonde en troisième lieu sa théorie sur l'analogie qui existe entre le règlement d'atelier et le contrat collectif (2). Mais

(1) *Loc. cit.*, p. 240.

(2) Pour plus de clarté, nous donnons ici dessous les principaux textes concernant le règlement d'atelier et son caractère obligatoire (*Gewerbeordnung*), p. 122:

§ 134 a.

Il doit être établi un règlement du travail (*Arbeitsordnung*) dans toute fabrique occupant en règle général 20 ouvriers au moins, dans le mois qui suivra la promulgation de la présente loi ou l'ouverture de cette fabrique... Il devra être affiché...

§ 134 b

Le règlement du travail doit contenir des dispositions concernant :

1° Le début et la cessation du travail journalier, ainsi que la durée des repos prévus pour les travailleurs adultes ;

2° Le mode de paiement des salaires et le moment où il doit avoir lieu... ;

3° Le délai congé et les motifs pouvant justifier un renvoi ou une cessation de travail brusque ;

Wölbling fait remarquer que le règlement d'atelier ne contient que deux ordres de dispositions qui aient un caractère obligatoire, ce sont les *motifs de rupture du contrat de travail* et *l'établissement des pénalités prévues par ce contrat* (§ 134 c.). Le surplus du contenu du règlement d'atelier n'a pas le caractère inéluctable dont parle Lotmar. Du reste l'analogie mise en avant n'est pas très profonde. En effet, le règlement d'atelier ne règle que les relations entre un patron et ses ouvriers, tandis que le contrat collectif s'étend à de plus vastes domaines ; en outre, le but du règlement d'atelier n'est pas précisément d'établir dans une exploitation des conditions de travail uniformes.

4° Les pénalités établies, leur montant, leurs conditions d'application, l'usage qui doit être fait des sommes à en provenir ;

5° L'usage fait des salaires retenus aux ouvriers pour rupture injustifiée du contrat de travail, lorsque de semblables retenues sont prévues par le règlement du travail ou le contrat de travail.

.

§ 134 c.

Le contenu du règlement d'atelier lie les patrons et les ouvriers, autant qu'il n'est pas contraire aux lois. Il ne peut être adopté dans le contrat de travail d'autres motifs de renvoi ou de cessation du travail que ceux qui sont prévus dans le règlement du travail ou dans les §§ 123 et 124. Il ne peut être établi d'autres pénalités que celles portées au règlement du travail..

.

Köhne (1) a voulu trouver la justification du caractère inéluctable attribué au contrat collectif dans le texte de loi qui interdit les conventions contraires aux bonnes mœurs. Wölbling lui oppose avec raison que l'on ne peut pas aller jusqu'à considérer comme contraire aux bonnes mœurs toute convention allant à l'encontre d'une obligation acceptée. Il est d'ailleurs des cas où il ne pourrait même en être question, par exemple quand l'ouvrier ne trouve pas de travail aux conditions du contrat collectif, quand le patron de son côté se ruine en les maintenant. Que le travailleur ne trouve pas d'emploi aux conditions du contrat, cela n'a rien d'impossible, et les projets de loi italiens, qui d'ailleurs se placent au point de vue du caractère inéluctable du contrat, ont prévu et réglé ce cas. Si le travailleur ne trouve pas d'emploi aux conditions du contrat, il est alors délié du devoir d'observer ce dernier. Cette disposition des projets italiens montre quelles suites seraient à craindre de l'application rigoureuse du principe posé par Lotmar.

Wölbling présente la théorie du caractère inéluctable du contrat collectif comme devant amener sa disparition, si elle était admise. Il s'appuie sur cette considération que, dans l'état actuel de la

(1) *Loc. cit.*, p. 240 (KÖHNE, *Die Arbeitsordnungen*, p. 25 et ss.

législation, presque tous les droits ne donnent que la possibilité d'obtenir un titre exécutoire (1), mais ne permettent pas par eux-mêmes la contrainte. Toutes les dispositions du droit privé sont en général d'une nature assez bénigne. On ne doit se départir de cette règle qu'exceptionnellement et il n'y a ici aucune raison de le faire. Les Conseils des prud'hommes, qui voient le côté pratique des choses, se sont en majorité prononcés pour le droit commun contre le principe de Lotmar.

Les grandes théories construites à propos de la question de la formation du contrat collectif ont donné lieu naturellement à des solutions diverses sur certains points ici très discutés.

On se demande tout d'abord si l'obligation née du contrat collectif a un caractère « négatif » ou « positif ». N'existe-t-il pour le contractant qu'un devoir d'abandonner des pratiques contraires au contrat collectif, ou bien peut-il être obligé par l'autre partie à établir des conditions de travail conformes à ce contrat ? La réponse diffère suivant la construction juridique adoptée. La théorie de Lotmar veut que les nouveaux contrats de travail soient *nécessairement* conformes au contrat collectif, qu'ils ne puissent prendre naissance avec un contenu qui s'en écarte. Ce qu'il faut donc, d'après elle, c'est

(1) « *Nur erzwingbar, nicht swingend sind* ».

poursuivre l'annulation des clauses existantes contraires au contrat collectif, ou plutôt ces clauses perdent d'elles-mêmes toute efficacité. Quant au point de vue positif de l'adoption du régime nouveau, il ne comporte point d'action en justice ; il la comporte d'autant moins que l'engagement des ouvriers considérés individuellement, s'il doit être conforme au contrat de tarif, n'en est pas la conséquence. Lotmar et Rundstein ne voient donc qu'une obligation « négative » dans celle qui naît du contrat collectif. Örtmann et Baum aboutissent par une autre voie, au même résultat. Schall, au contraire, s'efforce de démontrer que l'obligation dont il s'agit doit s'exprimer dans une formule « positive », c'est-à-dire qu'elle donne naissance, non seulement à une action tendant à l'abandon d'une situation contraire au contrat, mais à une action tendant à l'adoption d'une situation nouvelle, conforme à ce contrat (1).

Si l'on examine la question en tenant compte de ce qui se passe dans la pratique, on s'aperçoit immédiatement que l'opinion de Schall n'est pas sans y trouver quelque fondement. Nous avons vu en effet, en étudiant le contenu des contrats collectifs, que les parties s'y obligent fréquemment à user

(1) *Die Weiterbildung...*, p. 241 (SCHALL : *das Privatrecht der ArbeitsTarifverträge*. Iéna, 1907, p. 91).

de toute leur influence pour faire exécuter la convention (1). Nous avons vu également que le bureau de conciliation d'Essen avait admis les grèves et les mises à l'index dans le même but (2). Il ne s'agit plus ici seulement de l'abandon de certaines pratiques, mais de l'adoption effective des clauses du contrat. La volonté des parties semble donc bien avoir été dans ce cas de créer une obligation positive. Le différend ne pourra être définitivement tranché que par un texte de loi.

Une question très discutée est celle de savoir à qui s'appliquera le contrat collectif et s'il pourra s'appliquer à ceux qui n'ont été parties à aucune convention, c'est-à-dire aux non syndiqués.

Qui donc tout d'abord, parmi les membres du syndicat contractant, sera lié par le contrat collectif ? On a parfois voulu que les syndiqués puissent, après la conclusion d'un contrat, refuser de s'y soumettre en faisant une déclaration en ce sens. Cette thèse a été soutenue, à l'occasion de la préparation de projets de loi en Allemagne, sans succès du reste. C'est ainsi qu'une disposition en ce sens, présentée au dernier Congrès des Jurisconsultes allemands par sa commission permanente, y ren-

(1) Cf., 2^e partie, p. 92.

(2) Cf., 2^e partie, p. 97.

contrera une grande résistance et fut finalement abandonnée (1).

Mais si le membre du syndicat contractant fait davantage et, ne voulant pas assumer les obligations découlant du contrat collectif, se retire de l'organisation, quelle sera sa situation ? La réponse dépend de la théorie adoptée relativement à la formation du contrat. Avec celle de Lotmar (2), basée sur la représentation, l'individu est personnellement obligé par le contrat. Le syndicat a en effet, contracté au nom de ses membres ; ces derniers sont donc parties au contrat et le demeurent après s'être retirés du syndicat. La théorie du syndicat (3) aboutit au contraire naturellement à la conclusion inverse : il n'y a que les membres actuels de l'organisation qui soient liés par le contrat. La jurisprudence est encore incertaine, si bien que l'on ne peut actuellement citer aucune décision nette sur ces questions si débattues dans la doctrine (4). Il nous semble que, dans les projets pour la future législation du contrat collectif, il y aurait lieu de tenir compte avant tout des nécessités pratiques ; or, il est certain que la possibilité de s'évader de la

(1) *Geuerbe: und Kaufmannsgericht*. — 1^{er} novembre 1908, p. 139.

(2) Théorie de Lotmar. Cf., 3^e partie, p. 160 et 169.

(3) Cf., 3^e partie, p. 170.

(4) *Die Weiterbildung...*, p. 242.

convention en quittant le syndicat serait pour le contrat collectif une cause de faiblesse et favoriserait des tentatives de concurrence déloyale (1) de la part de syndiqués peu scrupuleux. Il en serait surtout ainsi chez nous où les syndicats, moins développés, ne peuvent retenir leurs membres au sein de l'association aussi facilement que les syndicats allemands.

La question est ensuite de savoir si le contrat collectif peut s'appliquer aux non syndiqués et dans quelle mesure. On suppose d'abord que des ouvriers non syndiqués travaillent chez des patrons liés par le contrat ou que des patrons qui ne reconnaissent pas le contrat emploient des ouvriers affiliés à un syndicat contractant. Nous avons vu (2) que le bureau de conciliation d'Essen déclare que le contrat collectif doit s'appliquer même dans ce cas, qu'il s'impose aux contrats de travail conclus dans ces circonstances. Le bureau d'Essen s'appuie pour justifier cette opinion sur la nature et le but du contrat collectif. Elle n'en a pas moins été très attaquée. Il est certain en tous cas que les contrats de travail dont il s'agit demeurent valables, même quand ils sont en contradiction avec les dispositions du contrat collectif

(1) Cf. Cependant projet Rosenthal, § 5, *Infra* chap. IV.

(2) 2^e partie, p. 98.

et indépendamment de la question de savoir si l'une des parties puet être l'objet de poursuites de la part de ses coassociés ou de l'autre contractant au contrat du tarif.

En ce qui concerne l'application du contrat collectif au cas d'absence totale de convention, à titre d'usage local, la jurisprudence des Conseils des prud'hommes a faite sienne cette conception, sous la réserve que le contrat collectif dont il s'agit ait une importance suffisante (1).

La pratique est tout à fait en ce sens. Cependant les décisions des prud'hommes dont nous venons de parler sont encore fréquemment attaquées par les auteurs à l'heure actuelle (2).

D. — Le contrat collectif et le règlement d'atelier.

Une théorie à peu près incontestée jusqu'ici proclame qu'il ne peut être dérogé au règlement d'atelier, lequel repose sur une prescription législative, et que par conséquent ce dernier l'emporte sur le contrat collectif. (3) Si un règlement d'atelier contraire au contrat était adopté, il s'opposerait bien, dit-on, à des obligations acceptées, mais il serait cependant en principe valable et il faudrait

(1) Voir plus bas, chap. III.

(2) *Gewerbe und. Kaufmannsgericht*. 1^{er} novembre 1908, p. 140

(3) *Die Weiterbildung...*, p. 243 (Köhne, Lotmar, Wolbling Köppe).

intenter une action pour obtenir son abrogation ou plutôt sa réformation afin de le mettre en harmonie avec le contrat collectif.

Wölbling a critiqué cette théorie. Il montre que le § 134 du Code de l'industrie (*Gewerbeordnung*) ne rend obligatoires que les dispositions du règlement d'atelier qui concernent les motifs du renvoi d'un ouvrier ou de son départ volontaire et les peines disciplinaires (1). Ce n'est donc qu'à ces dispositions du règlement d'atelier qu'il est impossible de déroger dans les conventions. Tant qu'il ne s'agit pas d'elles, le contrat collectif s'impose aux contrats individuels, en dépit de toutes les prescriptions du règlement d'atelier. Wölbling s'exprime ainsi : « Le règlement d'atelier complète le contrat de travail, mais ne peut aller à l'encontre de la volonté expresse des parties ». Cette conception toute nouvelle des rapports du contrat collectif et du règlement d'atelier est donc le renversement de la théorie précédente. C'est le contrat collectif qui devient intangible, le *règlement d'atelier ne pouvant y déroger que sur les deux points spéciaux prévus par le Code de l'Industrie*.

(1) Cf., plus haut p. 177.

E. — Grève et lock-out pendant la durée du contrat collectif.

Nous savons que les conséquences de la grève et du lock-out sur le contrat de travail ont fait et feront encore l'objet de vives discussions dans le monde du travail et parmi les auteurs. Dans l'état actuel de la législation, il paraît difficile de ne pas les considérer, dans la grande majorité des cas, comme constituant une rupture du contrat de travail. Une question analogue se pose à propos du contrat collectif. Les organisations contractantes pourront-elles avoir recours aux moyens extrêmes sans porter atteinte à ce contrat ? Ce point a donné matière à de nombreuses controverses parmi les auteurs allemands. Ce sont : Rundstein (1) et Wölbling (2) qui l'ont étudié le plus à fond (3).

Rundstein prétend que l'on ne peut raisonnablement soutenir que les associations professionnelles se soient interdit, sous le régime du contrat de tarif, tout effort en vue de l'augmentation des salaires et l'utilisation dans ce but des moyens d'action habituels. Tout au moins la grève et le

(1) (RUNDSTEIN : *Tarifrechtliche Streitfragen*, 1907).

(2) (WÖLBLING : *Der Akkordvertraig und der Tarifvertrag*, 1908.)

(3) *Die Weiterbildung*..., p. 244 et ss.

lock-out ne doivent ils pas être interdits. selon lui, lorsque leur objet n'est pas étroitement lié au contenu essentiel du contrat collectif.

Rundstein pense que l'on doit décider dans chaque cas s'il y a ou non rupture du contrat d'après les circonstances de fait. Parfois aussi, mais rarement, la solution peut être trouvée dans le texte même du contrat. D'après lui donc, lorsque le litige porte sur un point non prévu par le contrat, l'emploi des moyens violents devient licite. Il cite à ce propos deux exemples. Tout d'abord il suppose un contrat qui règlemente bien la durée du travail et le salaire, mais ne contienne aucune disposition relative à la méthode de travail. Les ouvriers, désirant obtenir des modifications dans la méthode de travail, font grève. Dans le second exemple de Rundstein, le contrat collectif ne prévoit pas la question de la reconnaissance des syndicats ; or le patron exige qu'un ouvrier se retire du syndicat. Pour répondre à cette prétention les ouvriers font grève. *Dans ces deux cas il n'y aurait pas rupture du contrat collectif ;* il resterait intact, la lutte se rapportant à des questions qu'il n'a pas réglées :

Cette conception conduit Rundstein à admettre que chaque découverte modifiant la situation professionnelle met les ouvriers en droit d'entamer une lutte ouverte, puisque cette circonstance n'avait pu

être prévue dans le contrat. Il va même plus loin et soutient que les grèves de sympathie n'entraînent pas la rupture du contrat collectif. Il en serait de même de l'abandon successif du travail par la masse des ouvriers, si sa cause n'était pas en rapport étroit avec le contrat. *Les grèves politiques seraient également licites.* Il faut cependant ajouter que Rundstein recommande d'insérer dans le contrat, pour éviter des difficultés, une clause qui interdise les grèves de sympathie.

La théorie de Rundstein lui est du reste absolument personnelle. Non seulement il ne s'est trouvé aucun auteur pour la soutenir, mais elle a été battue en brèche par les écrivains des opinions les plus diverses. Et cela se comprend, car, en permettant si facilement la grève pendant la durée du contrat collectif, on ôte véritablement à ce dernier toute sa signification. Rundstein semble oublier que le principal avantage qu'y trouvent les patrons est précisément d'être assurés d'une certaine période de paix industrielle. Dire que la grève est possible à l'occasion de tous les litiges qui portent sur des points non prévus par le contrat collectif, c'est-à-dire en réalité qu'elle est toujours possible. Les parties se sont engagées par le contrat collectif à respecter pendant un certain temps des conditions de travail déterminées ; elles ont convenu d'une réglementation du travail qui comprend

un certain nombre de matières; vouloir l'étendre, c'est en somme vouloir la modifier et elles ne peuvent le faire, avant l'expiration du contrat, que d'un commun accord.

Schall propose d'accorder un droit de dénonciation de contrat basé sur des modifications profondes survenues dans la situation professionnelle. C'est là une idée qui peut être intéressante, mais elle est bien loin de la prétention insoutenable de Rundstein de légitimer toute grève relative à un point non prévu par le contrat. Nous avons vu que de nombreux contrats prohibent expressément les grèves pendant leur durée. Mais, alors même qu'ils sont muets sur cette question, on doit décider, contrairement à l'opinion de Rundstein et si l'on veut se conformer à l'intention des parties, que la grève et le lock-out ne sont licites qu'en un cas, lorsque le contrat collectif a été violé.

Wölbling a également exposé des vues théoriques sur la question. Selon lui, la grève et le lock-out ne peuvent en aucun cas être employés pour obtenir des modifications à la situation créée par un contrat collectif. Ils ne sont licites pendant la durée du contrat que dans les cas suivants : 1^o S'ils ne constituent pas une violation des obligations nées du contrat, par conséquent s'ils sont dirigés contre des personnes étrangères à ce contrat. 2^o S'ils

ne sont que l'exercice d'un droit légal de refuser de remplir les obligations consacrées par le contrat (1) (§§ 320 et 273 B. g. B.). 3° Si leur usage est formellement admis par le contrat. Si, dans le second cas, le refus de remplir les obligations qui découlent du contrat n'est pas justifié, la grève ou le lock-out sont alors une violation du contrat et les dommages qui en résultent devront être supportés par la partie qui n'a pas exécuté la convention.

F. — Responsabilité résultant du contrat.

Les solutions données ici sont diverses (2). Elles dépendent en effet de la théorie adoptée relativement à la formation du contrat, Suivant le rôle que l'on assigne au syndicat et la situation où l'on

(1) Les §§ 320 et 273 du Code civil allemand (*Bürgerliches Gesetzbuch*), auxquels fait allusion Wölbling sont ainsi conçus :

« § 320. — Quiconque est obligé en vertu d'un contrat synallagmatique peut refuser la prestation qui lui incombe jusqu'à ce que la contre-prestation soit effectuée, à moins qu'il ne soit obligé d'exécuter le premier... »

« § 273. — Si en vertu du même rapport juridique qui sert de fondement à son obligation, le débiteur a contre le créancier une prétention qui soit échue, il peut, à moins que d'après le rapport d'obligation il doive en être autrement, refuser la prestation due, jusqu'à ce que la prestation lui revenant ait été effectuée... »

(Code civil allemand traduit. Paris, Imprimerie nationale, 1904.)

(2) *Die Weiterbildung*, p. 246.

le place vis-à-vis de ses membres, il sera au non tenu pour responsable du fait de ces derniers.

Nous avons vu que le syndicat s'oblige souvent à user de toute son influence sur ses membres pour les déterminer à observer le contrat collectif. Que ce devoir soit formellement exprimé ou non, il n'en existe pas moins. Mais beaucoup d'auteurs ont voulu faire assurer au syndicat une responsabilité bien autrement lourde que celle qui lui incombe par suite du devoir dont nous venons de parler. La question très débattue est de savoir si le syndicat est responsable des fautes commises par ses membres, à l'occasion du contrat. Pour y répondre, il faut du reste souvent se référer à ce même contrat, qui définit plus ou moins explicitement la situation faite au syndicat.

Schall soutient qu'en principe le syndicat n'a une responsabilité que lorsqu'il a négligé de faire tout son possible pour assurer le respect du contrat collectif. C'est donc dans un sens restreint qu'il faudrait entendre la responsabilité du syndicat dans les cas douteux. On a vu que la responsabilité pécuniaire du syndicat n'a été prévue que dans un seul cas, celui du contrat de l'imprimerie. La question n'est tranchée dans aucun autre contrat. Les dispositions que l'on rencontre sont très générales et insuffisantes. Du reste l'on reconnaît que cette responsabilité doit avoir une certaine limitation,

sous peine d'amener la ruine des syndicats (1).

Wölbling propose que, lors de la réglementation légale du contrat actif, on oblige les syndicats à affecter une partie de leurs fonds à la garantie des dommages-intérêts qui peuvent être dus à raison du contrat. Cette garantie serait assurée par le dépôt d'une somme prélevée sur les fonds de l'association (2).

*G. — Le contrat collectif et la communauté de tarif
(Tarifgemeinschaft).*

Les auteurs allemands sont fréquemment revenus sur une question très complexe, qui est celle de la nature de la communauté de tarif. On s'est demandé si elle était une institution différente du contrat collectif, ou plutôt une forme particulière du contrat collectif. Mais les écrits les plus récents contiennent une réfutation de la théorie qui y voit une forme particulière de contrat collectif (3).

Pour Schall, cette association englobant patrons et ouvriers n'est pas juridique, elle n'a qu'un caractère social. Wölbling y voit, non une forme particulière de contrat collectif, mais une suite du

(1) C'est ce qui a été fait dans le contrat de l'imprimerie (Cf., 2^e partie, p. 94.

(2) WÖBLING *Entwurf eines Gesetzes über Tarifverträge, Soziale Praxis*, 12 novembre 1908.

(3) *Die Weiterbildung*, p. 247.

contrat collectif ; ce dernier, en se perfectionnant, deviendrait la communauté de tarif. Les parties au contrat, s'entendant pour exercer une action commune dans le but d'assurer le maintien et le développement du contrat, créent un ensemble d'institutions particulières qui caractérisent la communauté de tarif. La communauté de tarif de l'imprimerie peut servir d'exemple. Là où il existe un bureau ou un comité du tarif avec des attributions permanentes semblables, on peut dire qu'il y a une communauté de tarif.

Juridiquement, Wölbling définit la communauté de tarif « une société poursuivant le but économique de réglementer les rapports entre patrons et ouvriers ». Dans la pratique, elle peut affecter des formes différentes, Elle peut n'avoir pour membres que les syndicats contractants, ou bien comprendre à côté d'eux les ouvriers et patrons individuellement. « Le *contrat collectif*, dit Wölbling, *forme le contrat de société de la communauté de tarif, qui peut cependant avoir son statut propre*. Les décisions de la communauté de tarif sont prises par ses organes.

Toutes les conventions collectives importantes de ces dernières années, surtout en 1906 et 1907, comportent des commissions de surveillance, des comités de tarif etc. Elles constituent des organisations véritables d'industries entières. Si donc l'on admet la conception de Wölbling, c'est-à-dire si

l'on considère comme constitutives de communautés de tarif, les organisations permanentes qui dépassent les limites d'une simple réglementation des conditions du travail et représentent les intérêts de toute une profession, on devra conclure que la communauté de tarif prend une place de plus en plus grande dans l'organisation professionnelle allemande.

CHAPITRE III

QUELQUES NOTIONS SUR LA JURISPRUDENCE ALLEMANDE CONCERNANT LE CONTRAT COLLECTIF

D'une façon générale la validité du contrat collectif, c'est-à-dire son aptitude à créer des liens de droit, a été reconnue sans difficulté.

Il a cependant été, à un moment donné, menacé dans son existence même par une jurisprudence qui ne voulait voir en lui qu'une coalition.

Sous ce titre significatif: « Le Tribunal d'Empire (Cour suprême), un danger pour le développement du contrat collectif », la *Soziale Praxis* (1) rapportait un jugement de ce tribunal, du 30 avril 1904, qui, contrairement à la thèse soutenue par Lotmar (2), assimilait le contrat collectif à une coalition dans le sens du § 132 G. O. (3).

Le jugement du Tribunal d'Empire était intervenu dans les circonstances suivantes. A Magdebourg, une certaine « Commission des Sept », compo-

(1) *Soziale Praxis*, 9 juin 1904, p. 966.

(2) *Cf.* 3^e partie, chapitre I, p. 154.

(3) *Cf.*, 3^e partie, chapitre I, même page, en note.

sée de patrons et d'ouvriers des professions de la maçonnerie et de la charpente, avait établi un tarif de salaires à l'heure qui devait s'appliquer de juin 1902 à la fin de mars 1903, L'ingénieur K... n'avait pas voulu adhérer au contrat collectif conclu et payait des salaires inférieurs à ceux du tarif. Le maçon S..., représentant de la Fédération des Maçons avait été chargé de veiller à ce que le salaire fixé par le tarif fut payé par les patrons. Il menaça, à plusieurs reprises, K... de la grève et la fit même faire sur ses chantiers pour l'amener à se soumettre au contrat collectif. A la suite de ces faits, S... avait été condamné comme coupable d'infraction aux §§ 152 et 153 du Code de l'Industrie.

Pour rejeter la demande en revision introduite contre ce jugement de condamnation, le Tribunal d'Empire déclara que les §§ 152 et 153 n'avaient pas seulement pour but de protéger la liberté de coalition des ouvriers, mais aussi de protéger celle des patrons, qu'ils s'appliquaient non seulement à la contrainte exercée des ouvriers contre leurs camarades, mais également à la contrainte exercée par eux contre leurs patrons. En conséquence, le Tribunal rendit cette sentence : « La décision qui fait tomber la coalition et l'entente formée par la Commission des Sept sous le coup des §§ 152 et 153 du code de l'Industrie ne peut qu'être confirmée ».

Et, quelques mois plus tard, la *Soziale Praxis* (1) publiait cette information : « Le jugement du Tribunal d'Empire porte ses fruits. A la fin de septembre dernier, le Tribunal de Berlin a condamné un ouvrier zingueur, en vertu du § 153 du Code de l'Industrie parce qu'il avait tenté, étant membre d'une commission de conciliation, de contraindre un patron à appliquer un tarif signé par lui et l'avait menacé de la grève. Cet ouvrier fut condamné à deux semaines de prison. Sur appel le Tribunal Supérieur déclara que la conception du contrat collectif créateur d'un lien de droit était inconciliable avec le texte de l'alinéa 2 du § 152 (2) du Code de l'Industrie, mais acquitta l'ouvrier comme n'ayant pas eu conscience de l'illégalité de son acte. »

Ainsi toute grève, toute menace de grève même, destinées à amener la conclusion d'un contrat collectif, ou à assurer son observation, étaient sévèrement réprimées et d'autre part il était impossible de réclamer en justice l'exécution du contrat collectif consenti. Une telle interprétation était évidemment aussi dangereuse que peu fondée. Heureusement elle ne se généralisa pas. Le 29 Août 1905, un jugement du Tribunal supérieur de Kiel décidait que le contrat collectif n'était pas une

(1) *Soziale Praxis*, 6 octobre, 1904, p. 12.

(2) Cf., 3^e partie, chapitre I, p.

coalition (1). Il s'appuyait sur ce que le § 152 ne parle que de coalitions *en vue (zum Behufe)* d'obtenir de meilleures conditions de travail, ce qui ne correspond pas à la nature du contrat collectif. Il s'agissait d'une grève dirigée par des garçons coiffeurs contre un patron qui refusait d'accorder les salaires portés au tarif : « Le contrat collectif, dit le jugement, n'était donc pas le moyen employé pour obtenir de meilleures conditions de travail ; ce moyen, c'était la grève. Et c'était cette dernière qui constituait la coalition (2). Or, le premier juge a reconnu que les accusés n'avaient pas prétendu contraindre H... à participer à cette coalition. Il serait du reste insensé de vouloir contraindre quelqu'un à participer à la grève décrétée dans son propre établissement... »

Nous ne croyons pas que, depuis lors, l'opinion qui assimile le contrat collectif à une coalition ait trouvé place dans la jurisprudence. Les Conseils

(1) *Soziale Praxis*, 15 novembre 1905, p. 170.

(2) Il y a lieu de remarquer qu'avec l'interprétation qui assimile le contrat collectif à une coalition, on fait des §§ 152 et 153, qui sont destinés à établir la liberté de la grève et du lock-out, des instruments qui pourront être dirigés contre cette grève ou ce lock-out. En effet, le contrat collectif étant une coalition, la grève rentrera dans la catégorie des faits que le § 153 réprime sous la désignation très large de mises à l'index, à l'interdit (*Verrufserklärung*), dans le but de contraindre quelqu'un à entrer dans une coalition (en l'espèce le contrat collectif).

des prud'hommes se sont montrés très favorables au contrat collectif et ont cherché à assurer et à étendre le plus possible son application. C'est ainsi que, dès 1901, le Conseil des prud'hommes de Berlin proclamait l'impossibilité pour les parties au contrat individuel de travail de déroger aux règles contenues dans le contrat collectif. Les patrons menuisiers prétendaient en effet conclure des contrats de travail sans tenir compte des salaires fixés par le contrat collectif du 20 mars 1900. Le Conseil des prud'hommes déclara qu'il ne pouvait être apporté de modifications à ces salaires que d'un commun accord et par l'intermédiaire des instances organisées à cet effet par le contrat collectif (1).

Plus récemment (2), un jugement du Conseil des prud'hommes de Mannheim est parti du même point de vue et a nettement appliqué la théorie du caractère inéluctable du contrat collectif. Le patron boulanger S... avait conclu avec un ouvrier un contrat de travail à des conditions inférieures à celles du tarif. L'ouvrier demandait cependant ensuite que les conditions du contrat collectif lui fussent appliquées. Le Conseil admit sa demande par le motif que les clauses des contrats collectifs conclus entre organisations patronales et ouvrières ne peu-

(1) Cf. *Gewerbegericht*, VII, 131, 132 (Cité par Lotmar).

(2) Cf. *Soziale Praxis*, 1907-1908, p. 1211. D'après « *Bäcker — und Konditorzeitung* ».

vent être ensuite écartées dans des contrats individuels de travail. Un contrat opposé au contrat collectif ne peut avoir aucune valeur en droit, ses clauses seront remplacées par celles du contrat collectif lui-même (1).

Les Conseils de prud'hommes ont aussi appliqué les contrats collectifs à des personnes qui n'étaient pas normalement liées par ces contrats. Ils lui ont ainsi fréquemment donné la valeur d'un usage local, applicable lorsqu'il y a contestation sur les clauses du contrat de travail. Si l'une des parties est liée par le contrat collectif ou, au cas contraire, si ce dernier a une importance suffisante dans la région, le contrat de travail est *préssumé* conforme à ce contrat collectif.

Ainsi jugeait le Conseil des prud'hommes de Hanovre le 23 novembre 1905 (2) : « Le contrat collectif conclu entre les deux syndicats, patronal et ouvrier, de la peinture s'applique sans autre forme (*ohne weiteres gultigkeit hat*), à tout ouvrier qui entre au service d'un patron appartenant au syndicat patronal, pourvu naturellement qu'il n'y ait pas de convention contraire. »

De même un jugement du Conseil des prud'

(1) Dans le même sens : *Gewerbe — und Kaufmannsgericht*, 12^e année, colonne 61, n^o 24.

(2) *Soziale Praxis*, 11 janvier 1906, p. 379.

hommes de Dortmund (1), du 24 janvier 1906, déclare que le contrat collectif a la valeur d'un usage local applicable en cas de différend relatif aux conditions du travail, même aux non syndiqués, « dès lors que la majorité des patrons de la branche dont il s'agit a conclu un contrat collectif avec le syndicat ouvrier ».

Nous avons vu que le Conseil des prud'hommes de Hanovre (23 novembre 1905) avait admis une sorte d'adhésion tacite au contrat collectif de la part des ouvriers non syndiqués qui entrent au service d'un patron appartenant à un syndicat contractant. Il a même été plus loin dans un jugement que rapporte la « *Soziale Praxis* » du 23 août 1906 (2). Dans ce dernier cas, il s'agissait également d'un ouvrier non syndiqué au service d'un patron membre d'un syndicat partie à un contrat collectif. Aux termes de ce dernier contrat, le congé pouvait être donné sans l'observation du délai légal (3) de prévenance. Or l'ouvrier, ayant été brusquement renvoyé par son patron, crut devoir porter l'affaire devant le Conseil des prud'hommes. Mais ce der-

(1) *Soziale Praxis*, 26 avril 1908, p. 776.

(2) 1905-1906, colonne 1226.

(3) Nous rappelons ici le texte du Code de l'Industrie relatif au délai-congé : § 122. Entre ouvriers et patrons, le congé sera donné en observant un délai de prévenance de 14 jours, sauf convention contraire...

nier donna raison au patron, qui, d'après lui, s'en était tenu à bon droit aux termes de son contrat collectif. Ce contrat doit en effet s'appliquer à tous les ouvriers, même non syndiqués (et par suite non liés par le contrat collectif), qui travaillent chez un patron appartenant au syndicat patronal contractant.

Il semble que le Conseil des prud'hommes se soit inspiré dans ce dernier cas des vues du bureau d'Essen (1). En effet la présomption devait être ici opposée à l'observation des clauses du contrat collectif et en faveur de l'observation du délai de prévenance de 14 jours. Aux termes de la loi, ce délai est obligatoire toutes les fois que le contrat de travail n'en décide pas autrement ; un ouvrier dont le contrat de travail est muet à ce sujet a donc le droit de se croire sous le régime du délai-congé de 14 jours, la situation est en quelque sorte la même que s'il l'avait inséré dans son contrat. Et cependant le conseil des prud'hommes donne raison au patron qui renvoie brusquement son ouvrier en vertu d'un contrat collectif auquel, seul, il est partie. Ainsi le bureau d'Essen déclarait dans sa sentence du 9 juillet 1906 que le contrat collectif doit dominer tous les contrats de travail conclus par un membre d'un syndicat contractant.

(1) Cf., 2^e partie, p. 99.

Sur le point spécial de la grève pendant la durée du contrat collectif, la jurisprudence s'est prononcée fréquemment contre son emploi et elle a réprimé sévèrement des tentatives de ce genre. C'est ainsi qu'un jugement condamna les compositeurs grévistes de l'imprimerie du *Journal du Rhin et de la Westphalie* à 340 marks de dommages-intérêts chacun, en réparation du préjudice causé à ce journal par leur grève (1). Jugement qui fut confirmé en appel.

A Hambourg un syndicat et son représentant ont été condamnés à des dommages-intérêts pour avoir soutenu des ouvriers qui, pendant la durée du contrat, avaient employé des moyens hostiles dans le but d'obtenir des salaires plus élevés (2). « Il serait excessif, disait ce jugement, de condamner les syndicats contractants pour un acte de l'un quelconque de leurs membres, en contradiction avec le contrat collectif. Cependant ces organisations ont contracté l'obligation d'user de toute leur influence pour faire observer le contrat collectif... Or le Syndicat des Travailleurs du bois a violé ce devoir et agi lui-même contre le contrat collectif... en soutenant les ouvriers qui voulaient faire dépendre la reprise du travail de l'octroi d'un salaire

(1) *Soziale Praxis*, 21 novembre 1907, p. 202.

(2) *Soziale Praxis*, 21 mars 1907, p. 650.

plus élevé... » En conséquence, « condamnation du Syndicat des Travailleurs du bois et de son représentant Neumann à réparer le préjudice causé ».

Constatons en terminant que le Tribunal condamnait ainsi un « Syndicat dépourvu de la capacité juridique », comme le constate son jugement, à raison d'obligations nées d'un contrat. Il est reconnu que la jurisprudence s'est actuellement approprié cette interprétation et les syndicats se trouvent dans cette situation fâcheuse de pouvoir être condamnés à payer des dommages-intérêts, alors qu'ils ne peuvent eux-mêmes en réclamer (1). La responsabilité pécuniaire des syndicats, dit le D. Francke (2), a été souvent appliquée en ces dernières années. Aussi réclame-t-on actuellement en Allemagne une loi garantissant aux syndicats la capacité juridique (3).

(1) *Soziale Praxis*, 21 mars 1907 p. 651.

(2) FRANCKE. *Die Rechtsfähigkeit der Berufsvereine*. *Soziale Praxis*, 22 novembre 1906, p. 196.

(3) *Cf.*, plus bas, p. 216.

CHAPITRE IV

LA QUESTION DE LA RÉGLEMENTATION LÉGALE DU CONTRAT COLLECTIF EN ALLEMAGNE.

Nous savons qu'aucune loi spéciale ne régit encore le contrat collectif en Allemagne, malgré le développement considérable qu'il a pris dans ce pays.

Cependant les auteurs se sont souvent préoccupés de préparer sa réglementation future et, depuis peu de temps il est vrai, le Reichstag a été saisi de propositions tendant à compléter la législation sur ce point.

Nous parlerons en premier lieu des opinions qui se sont manifestées dans la doctrine, puis nous dirons quelques mots de l'état de la question au Reichstag.

§ 1. — *La réglementation légale du contrat collectif et la doctrine allemande.*

Les points principaux sur les quels devra porter la législation du contrat collectif ont fait l'objet des travaux de nombreux auteurs, mais il n'a été

élaboré jusqu'ici que deux projets de loi complets. Ce sont les projets de Rosenthal, professeur à l'Université d'Iéna, et de Wolbling (1). Nous reproduisons ci-après le projet du professeur Rosenthal, afin de donner ainsi une vue d'ensemble de la conception que se fait du contrat collectif au point de vue juridique un des représentants les plus autorisés de la doctrine allemande.

Projet de loi du professeur Rosenthal.

« § 1. — Le contrat collectif est une convention, entre patrons et ouvriers, relative aux conditions du travail et spécialement aux salaires, et qui s'impose aux intéressés lors de la conclusion de leurs contrats de travail.

§ 2. — Un contrat collectif peut être conclu entre un ou plusieurs patrons d'une part (ou un ou plusieurs syndicats patronaux) et plusieurs ouvriers d'autre part (ou un ou plusieurs syndicats ouvriers).

Lorsqu'une ou plusieurs personnes ont reçu d'un syndicat la mission de conclure un contrat collectif, elles ont aussi le pouvoir de représenter le syndicat ou ses membres à l'occasion des modifications qui peuvent être apportées au contrat ou pour l'exercice des actions qu'il est susceptible d'engendrer.

(1) WÖLBLING, *Entwurf eines Gesetzes über Tarifverträge*, *Soziale Praxis*, 12 novembre 1908.

Pour la représentation des collectivités qui ne constituent pas des syndicats, il faut que les pleins pouvoirs soient donnés par écrit. La représentation n'agit alors qu'à l'égard des personnes qui ont signé.

§ 3. — Le contrat collectif doit être rédigé par écrit et déposé au greffe du Conseil des prud'hommes du lieu où il a été conclu ou du Conseil des prud'hommes le plus voisin.

Le contrat collectif peut être vu par tous. Chacun a le droit de s'en faire délivrer une copie à ses frais. Sont soustraits à cette publicité les contrats collectifs appelés contrats de firmes (*Firmentarivertrage*) et les dispositions des autres contrats collectifs que les parties se sont entendues pour tenir secrètes. Ces dernières dispositions doivent être mises à part, dans un appendice.

Le contrat collectif doit être inséré dans le règlement d'atelier. Lorsqu'il n'existe pas de règlement d'atelier, le contrat collectif doit être affiché, comme l'aurait été ce dernier, dans les huit jours qui suivent sa conclusion et être distribué à tous les ouvriers lors de leur entrée à l'atelier.

Le patron qui néglige ces formalités est puni d'une amende qui peut aller jusqu'à trois cent marks et, en cas d'insolvabilité, de prison.

§ 4. — Le contrat collectif doit porter la mention

des branches d'industrie qu'il embrasse et des localités dans lesquelles il s'applique.

Sa durée doit être nettement définie et ne peut excéder cinq ans. Si aucune autre date n'a été fixée, il entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celle de sa conclusion.

Si le contrat collectif n'a pas été dénoncé avant l'expiration du délai de dénonciation, ou, au cas où aucun délai n'aurait été prévu à cet effet, s'il n'a pas été dénoncé trois mois au moins avant l'expiration de la période en cours, il est tacitement prolongé pour une année.

§ 5. — Le contrat collectif est opposable aux patrons et aux ouvriers qui l'ont conclu, ainsi qu'à ceux qui, lors de sa conclusion, faisaient partie d'un syndicat contractant, à moins que ceux-ci n'aient donné par écrit leur démission de membres du syndicat dans les quatorze jours qui ont suivi la conclusion du contrat collectif. Celui qui ne se retire que plus tard du syndicat demeure lié pour toute la durée du contrat collectif.

Sont encore liés par le contrat collectif ceux qui, postérieurement à sa conclusion, ont expressément signifié par écrit à la partie opposée qu'ils entendaient y adhérer ou sont devenus membres d'un des syndicats contractants.

§ 6. — Toute personne (physique ou morale) partie au contrat collectif possède une action lui

permettant d'en exiger l'observation ou de réclamer des dommages-intérêts au cas de violation de ses prescriptions. Le syndicat peut exercer cette action tant en son nom qu'au nom de ses membres, avec l'assentiment de ces derniers dans le second cas. L'action peut être intentée par lui aussi bien contre ceux qui appartiennent à son parti que contre les contractants du parti opposé.

Mais un syndicat peut également être poursuivi à raison des violations du contrat collectif dont ses membres pris individuellement se sont rendus coupables. Le syndicat répond sur ses biens des dommages-intérêts auxquels il peut être condamné de ce fait, sauf convention contraire. Il répond de la même façon des amendes prévues par le contrat.

§ 7. — Au cas de dissolution d'un syndicat partie à un contrat collectif, ses biens garantissent encore pendant un an le paiement des dommages-intérêts qui peuvent être dus à raison du contrat.

Les droits et les devoirs découlant du contrat collectif ne sont en rien diminués à l'égard de ses membres par la dissolution du syndicat.

§ 8. — Les dispositions du contrat collectif passent de plein droit dans les contrats de travail conclus entre patrons et ouvriers parties au contrat collectif.

Toute disposition du contrat de travail ou du

règlement d'atelier contraire au contenu du contrat collectif demeure sans effet et est remplacée par la disposition correspondante du contrat collectif.

§ 9. — Les conditions de travail fixées par le contrat collectif régissent non seulement les contrat de travail de ceux qui y ont été parties mais tous les contrats conclus dans le domaine local et professionnel du contrat collectif, à moins que ces derniers ne s'en écartent par des dispositions expresses. Lorsque plusieurs contrats collectifs se rencontrent sur le même terrain, les dispositions communes à tous s'imposent seules.

Si une personne participant au contrat collectif a conclu avec un tiers un contrat qui y déroge, elle doit des dommages-intérêts aux autres personnes parties également au contrat collectif (1).

§ 10. — Les associations professionnelles ne jouissant pas de la capacité juridique sont assimilées à des associations possédant cette capacité pour toutes les actions nées du contrat collectif.

§ 11. — Tous les différents qui s'élèvent à l'occasion du contrat collectif sont de la compétence du bureau de tarif (*Tarifamt*), à l'exclusion des tribu-

(1) KÖPPE propose qu'il soit fait exception à cette règle pour les ouvriers contractant avec des patrons restés en dehors du contrat collectif dans des cas exceptionnels, qui seraient laissés à l'appréciation des instances établies par le tarif ou du Conseil des prud'hommes. — Voldemar Zimmermann. *Loc. cit.*

naux ordinaires. Le contrat collectif détermine la composition du Bureau de tarif. Si le contrat collectif ne s'explique pas à ce sujet, le Bureau de tarif est organisé par l'administration supérieure, qui peut en établir un unique pour plusieurs communes.

Les membres du Bureau organisé par l'administration doivent comprendre au moins pour moitié des patrons et des ouvriers pris parmi ceux qui ont adhéré au contrat collectif. Le président ne peut être ni un patron ou le président d'un syndicat patronal, ni un ouvrier ou le président d'un syndicat ouvrier.

§ 12. — Chaque partie peut, dans les dix jours, faire appel de la décision du Bureau de tarif devant le conseil des prud'hommes dont parle le § 3, à moins qu'une autre instance d'appel ne soit prévue par le contrat collectif. La décision d'appel est en dernier ressort. Les prescriptions contenues au chapitre 3 de la loi sur les Conseils des prud'hommes s'appliquent naturellement à l'instance d'appel.

§ 13. — Les jugements du Bureau de tarif et de l'instance d'appel ont force exécutoire ; mais, pour les premiers, seulement lorsque le délai de dix jours s'est achevé sans qu'appel ait été interjeté...

§ 14. — Le Bureau de tarif a aussi la mission de veiller à l'observation du contrat collectif et surtout au bon fonctionnement du Bureau de placement.

Il doit s'efforcer d'écarter tous les obstacles qui s'opposent à l'application du contrat et d'apaiser les différents qui s'élèvent entre les intéressés.

Trois mois au plus tard avant l'expiration du contrat collectif le Bureau doit présenter un projet tendant à son renouvellement ou à sa modification.

Le Bureau peut autoriser, dans des circonstances exceptionnelles, des infractions peu importantes aux règles posées par le contrat collectif.

§ 15. — Au cas où la situation économique, qui avait été pour ainsi dire la base du contrat collectif, se modifierait et sur la demande de l'une des parties, le Bureau est autorisé à reviser le contrat et même à prononcer sa résolution avant l'achèvement de la période en cours. Il peut le faire même lorsque la demande qu'introduit l'une des parties n'est basée que sur une modification de sa situation économique propre. Chaque partie peut appeler de ces décisions devant la juridiction d'appel dont fait mention le § 12 et qui décide en dernier ressort.

§ 16. — Aucune des deux parties ne doit faire usage contre l'autre de procédés hostiles (grèves, lock-outs, mises à l'index, etc.) pendant la durée du contrat, sous peine d'être condamnée à des dommages-intérêts, même à raison de circonstances non prévues par le contrat. Les congés et départs collectifs sont également considérés comme des pro-

cédés hostiles et le syndicat qui aide ses membres dans l'emploi de tels moyens de lutte est responsable des dommages qui en résultent. »

Comme l'a fait le professeur Rosenthal dans ce projet de loi, les auteurs allemands se préoccupent dans toutes leurs constructions doctrinales de la forme du contrat collectif, de son domaine d'application, des mesures propres à assurer son observation, de sa force obligatoire, etc. »

Les exigences de forme se retrouvent à peu près les mêmes partout. Ce sont : la rédaction par écrit de l'ensemble du contrat, son enregistrement, son affichage dans les ateliers. Leur utilité est évidente.

Selon la plupart des auteurs le contenu du contrat doit être laissé à la libre convention des parties. Nous avons vu cependant que Rosenthal exige certaines clauses relatives au domaine qu'embrasse le contrat collectif et à sa durée.

En ce qui concerne la question de la conclusion du contrat, nous voyons que Rosenthal admet la validité des conventions conclues par des collectivités qui ne constituent pas des associations véritables. Il est vrai qu'il y met des conditions qui ne sont pas souvent réalisées dans la pratique. La signature de tous les membres d'une collectivité un peu importante sera souvent difficile à obtenir.

Pour Köppe (*Der Arbeitstarifvertrag als gesetzgebungsgeproblem*) les contrats conclus avec des ou-

vriers non organisés ne peuvent avoir aucune valeur juridique, ils n'ont qu'une valeur morale (1).

Dans les cas ordinaires, lorsque le contrat a été conclu par des syndicats, les principales théories émises à ce sujet sont également recommandées au législateur (2). La théorie combinée est fréquemment adoptée, mais celle du syndicat et celle de la représentation tiennent aussi dans la pratique allemande une place importante. Une question se pose ici, celle de la validité du contrat à l'égard de ceux qui se retirent du syndicat. On admet en principe que celui qui se retire du syndicat n'en reste pas moins lié par le contrat collectif.

Mais par un scrupule qu'on peut, nous semble-t-il, qualifier d'excessif, beaucoup de théoriciens prétendent laisser aux membres des syndicats un certain délai d'option, pendant lequel ils pourront, à leur choix, accepter ou repousser le contrat. C'est ainsi que Rosenthal propose d'admettre que ceux qui auront, dans un délai de quatorze jours, donné leur démission de membres du syndicat ne soient pas considérés comme liés par le contrat. Dans le même sens, la commission permanente du Congrès

(1) WALDEMAR ZIMMERMANN : *Die gesetzliche Regelung des Arbeitstarifvertrags*. *Soziale Praxis* des 3 et 10 septembre 1908, colonne 1285.

(2) *Die Weiterbildung des Tarifvertrags im deutschen Reich*, p. 249.

des jurisconsultes allemands avait adopté une disposition qui permettait aux membres des syndicats de repousser le contrat collectif par une déclaration sur un registre public. Nous avons indiqué plus haut (1) quels dangers présenterait, à notre sens, la consécration d'une semblable règle. Son utilité semble bien mince par rapport à eux.

Nous avons vu que Rosenthal propose d'adopter la théorie du caractère inéluctable du contrat collectif (§ 8) dans les relations entre patrons et ouvriers liés de part et d'autre par ce contrat. Wölbling (2) de son côté voudrait donner simplement aux deux parties au contrat de travail le droit légal de dénoncer immédiatement, sans avoir à observer aucun délai de prévenance, les contrats individuels opposés au contrat collectif. Les parties collectives auraient d'autre part le droit de poursuivre le paiement de dommages-intérêts ou d'une amende contractuelle pour inobservation du contrat collectif.

En ce qui concerne la responsabilité, ou réclame d'une part une limitation bien définie du taux de cette responsabilité (3), en second lieu une limitation des cas où la responsabilité entre en jeu,

(1) *Cf.*, p. 183.

(2) WALDEMAR ZIMMERMANN. *Loc. cit.*, p. 1286.

(3) (ZIMMERMANN, SCHALL, WÖBLING) *Die Weiterbildung*, p. 250.

c'est-à-dire des personnes dont les parties seront garantes quant à l'observation du contrat collectif, et enfin on propose de ne rendre les parties responsables des violations individuelles du contrat collectif que s'il s'y rencontre un élément de faute à leur charge.

En général la responsabilité « contractuelle » n'est pas attaquée en elle-même dans la littérature juridique allemande, on ne demande que sa limitation. La responsabilité « délictuelle » a été souvent repoussée par les intéressés.

Mais pour que la responsabilité des syndicats puisse être établie d'une façon sérieuse il faudrait d'abord leur octroyer une capacité juridique indispensable. Les syndicats n'ont en effet aucune action juridique sur leurs membres, ce qui est en contradiction avec la responsabilité qu'on veut leur imposer (1). C'est pourquoi l'on demande d'une façon unanime une modification des textes actuels (§ 152) relatifs aux coalitions et « l'abrogation des dispositions du Code civil qui s'opposent (2) à

(1) SYDOW. STAATS : *oder Selbsthülfe beim Tarifvertrag. Soziale Praxis*, 23 janvier 1908.

(2) GEWERBE : *Und Kaufmannsgericht*, 1er novembre 1908, *Die Tarifverträge und der deutsche Juristentag*.

En parlant d'obstacles à l'acquisition de la capacité juridique par les syndicats, on fait allusion au § 61, titre II,

§ 61. — L'autorité administrative peut élever opposition du Code civil allemand, qui est ainsi conçu :

l'acquisition par les syndicats de la capacité juridique » (1).

Pour que le contrat collectif puisse donner tous les résultats que l'on attend de lui, il faut qu'il puisse s'imposer même à des collectivités patronales et ouvrières qui n'y ont point participé. Si l'on veut voir en lui un contrat de droit privé, il ne pourra évidemment lier que les personnes qui auront participé au contrat. Il faudrait donc lui reconnaître un certain caractère de droit public, qui lui permettrait de s'étendre à toute une industrie et lui donnerait ainsi une grande force.

A propos de la reconnaissance du contrat collectif dans les marchés publics, on avait déjà fait remarquer qu'il ne pouvait être question d'accorder au contrat collectif la valeur d'une règle obligatoire que dans les cas où il aurait acquis une importance suffisante. Köppe déclare de même qu'il serait inadmissible de vouloir placer toute une industrie sous le régime d'un contrat collectif

contre l'inscription, lorsque l'association... poursuit un but politique, *social-politique* ou religieux.

Le syndicat ne pouvant être inscrit, comme ayant un but *social politique*, ne pourrait en conséquence acquérir la capacité juridique.

(1) FRANCHE. *Die Rechtsfähigkeit der Berufsvereine, Soziale Praxis*, 22 novembre 1906.

Un projet de loi réglementant la capacité juridique des syndicats a été déposé par le gouvernement en 1906.

auquel n'aurait pas participé la grande majorité des membres de la profession. Wölbling propose d'établir une distinction entre « contrats obligatoires » et « contrats facultatifs ». Les premiers, s'imposant même à ceux qui n'y ont pas été parties, ne comprendraient que les contrats collectifs qui embrassent d'une façon certaine la grande majorité des représentants d'une industrie (1).

§ 2. — *La question de la réglementation légale du contrat collectif au Reichstag* (2).

Le Reichstag la été saisi, pendant sa session 1907-1908, de propositions tendant à la réglementation légale du contrat collectif. Ces propositions émanaient du parti du centre et du parti national-libéral.

La proposition du centre avait pour but d'inviter les gouvernements fédéraux à déposer des projets de loi relatifs aux points suivants :

1^o Consolidation et réforme du droit de coalition des ouvriers (§ 152 *Gewerbeordnung*) ; 2^o Réglementation sur des bases libérales de la situation juridique des associations professionnelles de toutes sortes ; 3^o Garantie et développement des contrats collectifs entre employeurs et employés.

Le parti national-libéral demandait simplement

(1) *Die Weiterbildung...*, p. 250.

(2) *Die Weiterbildung*, p. 251 et ss.

aux gouvernements fédéraux de préparer des projets de loi sur la réglementation du contrat collectif

Le député, Dr Gröber, qui soutint la proposition du centre, rappela qu'un jugement du Tribunal d'Empire du 13 juin 1904 avait assimilé le contrat collectif à une coalition. Il demanda, afin de sortir de l'incohérence au milieu de laquelle on se débattait, la reconnaissance expresse du contrat collectif comme contrat valable en droit. Il mit encore en avant la nécessité d'une disposition aux termes de laquelle le règlement d'atelier ne devrait contenir aucune clause contraire au contrat. Il admettait de même que le membre d'un syndicat contractant qui se retirait de l'association continuait à être lié par le contrat. Il réclamait la fixation dans la loi d'un délai de dédonciation pour le cas où il n'en serait pas prévu au contrat, l'adoption d'une disposition qui rendrait le § 152 du code industriel inapplicable au contrat collectif, enfin une réglementation claire du domaine d'application du contrat collectif quant aux personnes et quant aux lieux.

Le Dr Gröber ne croyait pas qu'on pût aller plus loin actuellement et estimait notamment qu'une réglementation de la responsabilité pécuniaire découlant du contrat collectif serait encore prématurée.

Le Dr Junck, en présentant la proposition du

parti national-libéral, s'attaqua également au § 152 du Code industriel. Allant plus loin, il demanda qu'un texte rendît obligatoires les contrats collectifs qui s'étendent à toute une région, même pour ceux qui n'y ont pas été parties, à défaut de clauses contraires dans les contrats de travail

Nous rapportons en terminant, afin de montrer la position prise par le gouvernement allemand dans la question, les déclarations que fit le représentant du ministère impérial de la Justice, lors de la discussion des propositions du centre et du parti national-libéral : « Au ministère de l'Intérieur comme au ministère de la Justice, on est unanimement de l'avis qu'il y a lieu de reconnaître la grande importance du contrat collectif au point de vue économique et social. Les deux ministères sont d'accord pour convenir que si une réglementation intervient, elle devra s'appliquer à tout l'Empire...

Il ne se rencontre donc chez nous aucune opposition à une réglementation de ce contrat dans la législation de l'empire. Mais je crois que l'orateur qui m'a précédé n'a pas accordé aux difficultés qui s'opposent à cette réglementation toute l'importance qu'elles ont en réalité... »

En parlant des difficultés que rencontre l'œuvre de législation du contrat collectif, le représentant du ministère de l'Intérieur n'était du reste point en désaccord avec la grande majorité des auteurs

allemands. Non seulement ces derniers reconnaissent combien la question est difficile à résoudre, mais encore l'opinion dominante dans la science juridique est que la phase de « développement impétueux » que traverse le contrat collectif ne convient pas à une législation complète et durable de ce contrat.

CONCLUSION

M. Raoul Jay faisait remarquer, dans un article de la *Revue d'Economie politique*, que « le véritable caractère du contrat collectif n'est pas toujours complètement perçu », alors que « beaucoup n'y voient encore qu'un produit de la grande industrie ». C'est en étudiant le contrat collectif en Allemagne que l'on se rend le mieux compte à quel point cette dernière opinion est erronée. Nous avons vu, en effet, que le contrat collectif a pris dans ce pays un très important développement et qu'il y est cependant encore presque totalement exclu des branches industrielles qui forment pour ainsi dire « l'ossature » de sa grande industrie.

Comment expliquer d'un côté ce succès, de l'autre cet échec du contrat collectif.

Tout d'abord le rapide essor pris par le contrat collectif dans la petite industrie allemande s'explique par une survivance assez longue des corporations, par le souvenir très vivace qu'y avaient laissé les règlements corporatifs, dont on ne voyait plus que les avantages, par la bonne organisation syndicale des ouvriers, qui se substitua presque

sans transition aux anciennes associations de compagnons (1).

La situation était inverse dans la grande industrie usinière, qui n'avait pas connu le régime corporatif et où les ouvriers, peu instruits et moins conscients aussi de leurs droits, eurent plus de mal à s'organiser.

D'autre part, il faut remarquer que la conception du contrat collectif en Allemagne fut, au début, un peu différente de ce qu'elle était dans la plupart des autres pays. Le désir de conquérir l'égalité et l'indépendance que la proclamation de la liberté du travail n'avait pas suffi à leur assurer, eut plus de part ici qu'ailleurs dans les efforts que firent les ouvriers en vue de l'adoption du contrat collectif (2). La vie politique était chez eux peu intense; le peuple n'avait pas remporté en Allemagne les victoires dont il s'enorgueillissait chez nous. Aussi l'activité des ouvriers allemands les plus instruits et les plus cultivés se porta-t-elle davantage sur le terrain professionnel.

(1) Cf. VALÈRE CLAES : *L'organisation professionnelle et le contrat collectif de travail des Imprimeurs allemands* (1908), p. 11 et ss.

(2) On peut en voir une preuve dans ce fait qu'assez souvent le contrat collectif n'a fait tout d'abord que consacrer des règlements déjà en vigueur et des tarifs existants. Les ouvriers luttèrent ainsi à maintes reprises pour *le principe du contrat librement conclu*.

L'avance prise par la petite industrie trouve encore son explication dans la situation et l'état d'esprit des entrepreneurs. Poussés par le souvenir des règlements corporatifs et désireux d'opposer à la concurrence des barrières nouvelles, ils adoptèrent résolument le contrat collectif dès qu'ils virent en lui un moyen d'enfermer cette concurrence dans certaines limites. Dans la grande industrie la concurrence était moins âpre et les patrons, relativement peu nombreux, arrivèrent de bonne heure à contracter entre eux des ententes sans avoir besoin de les appuyer sur des contrats collectifs.

Nous avons déjà indiqué la tendance qui se manifeste en Allemagne vers l'extension de la réglementation contractuelle à toute une profession, dans les « industries du tarif », ainsi que la tendance à la centralisation de cette réglementation par la création de ces organismes souvent décrits dans lesquels les auteurs allemands voient les éléments constitutifs de la « communauté de tarif ». Nous avons dit également quelques mots des tentatives si caractéristiques faites en Allemagne pour utiliser le contrat collectif ainsi perfectionné dans un but de réglementation de la production et des prix.— Il y a là quelque chose de très particulier. Le contrat collectif devient de plus en plus un principe régulateur de l'industrie. Et ne peut-on pas voir dans les tentatives auxquelles nous venons de faire

allusion un indice des relations futures entre employeurs et employés ? Ainsi le contrat collectif, ne se bornant plus à soutenir les salaires en les soustrayant à l'action déprimante de la concurrence, affranchirait définitivement l'industrie des crises si fréquentes et si redoutables qui en sont, de nos jours, le fléau.

Un dernier mot sur la question du contrat collectif en droit. L'opinion dominante en Allemagne est que la meilleure garantie du contrat collectif réside dans la force des associations professionnelles et leur bonne direction. L'on a ici assez rarement recours aux tribunaux officiels à l'occasion des contrats collectifs (1). Ces tribunaux ont du reste sans conteste reconnu la validité des conventions de tarifs, ils ont même souvent admis avec Lotmar leur « caractère inéluctable » et ils les ont parfois appliquées, selon les vues du bureau d'Essen, à des personnes qui n'y avaient pas été parties. Quoi qu'il en soit, il est certain que ce ne sont pas ces décisions qui ont eu une grande influence sur le développement du contrat collectif.

(1) Les tribunaux institués par le contrat collectif des imprimeurs ont eu à statuer, pour la période 1907-1908, sur 433 litiges formulés par des ouvriers et 82 formulés par des patrons. 14 furent renvoyés devant le Conseil des prud'hommes (*Geschäftsbericht des Buchdrucker Tarifamts für, 1907-1908.*)

Quant aux projets de réglementation légale, ils ont reçu en Allemagne un accueil assez froid. De nombreux auteurs font remarquer en effet que le contrat collectif est loin d'avoir acquis sa forme définitive, qu'il faut craindre de mettre obstacle à la libre initiative des intéressés. On rappelle en même temps que les « *agreements* » n'ont en Angleterre aucune force juridique, ce qui ne les a pas empêchés de prendre une si grande importance sociale.

Nous avons vu que le projet du professeur Rosenthal déclarait possible la modification ou la dénonciation du contrat avant l'arrivée de son terme normal. C'est au Bureau du tarif qu'incombe la mission de la prononcer. Mais que le Bureau se prononce en ce sens ou non, il est des cas où le contrat doit fatalement ou bien être modifié, ou bien disparaître, aucune loi ne peut aller là-contre.

Cependant les socialistes allemands ont présenté en 1886 un projet de loi sur les Chambres de travail (1), qui constituait une véritable organisation légale de l'industrie. Les chambres de travail dont on demandait la création devaient en effet avoir des pouvoirs très étendus, parmi lesquels celui de fixer des minima de salaires. C'était en quelque

(1) Ce projet n'a pas été repris. Les socialistes eux-mêmes semblent l'avoir complètement abandonné.

sorte le contrat collectif obligatoire. Mais les constructions de ce genre, si séduisantes qu'elles apparaissent, s'adaptent difficilement aux exigences diversifiées et variables à l'infini de la pratique.

Vu : *Le Doyen*,
LYON-CAEN.

Vu : *Le Président de la Thèse*,
RAOUL JAY.

Vu et permis d'imprimer :
Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris,
L. LIARD.

ANNEXES

ANNEXE A.

CONTRAT COLLECTIF DES IMPRIMEURS ALLEMANDS (I).

Texte en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1907.

Contrat rédigé dans les conférences du 15 au 18 avril 1896, à Leipsig et dans celles du 15 au 19 mai 1896, à Berlin, — révisé dans les conférences du 23 au 28 septembre 1901, et du 25 septembre au 2 octobre 1906, à Berlin.

Ce contrat est l'expression des règles que patrons et ouvriers tiennent pour justes et équitables dans leurs relations réciproques, au sein de l'empire allemand.

I. — *Clauses communes à tous les ouvriers imprimeurs.*

§ 1. La durée du travail est de 9 heures par jour, moins les temps de repos (dans les villes de moins de 20000 habitants, l'ancienne durée du travail de 9 heures 1/2 peut être maintenue sur la proposition de la majorité des intéressés dans chacun des deux partis, avec l'autorisation du Bureau de cercle ; l'appel des décisions du Bureau de cercle est porté devant le Bureau du contrat collectif) ; ces 9 heures de travail doivent se placer entre 7 heures du matin et 9 heures au soir... Les samedis ou jours de paye, au choix de l'employeur ; la durée du travail sera réduite d'une demi-heure...

§ 2. Des repos d'un quart d'heure pour le déjeuner du matin et la collation de l'après-midi, et d'une heure au moins pour le repas de midi doivent être garantis aux ouvriers. Si, par suite d'une réduction du repos de midi, l'ouvrier est empêché de prendre le repas qui lui a été préparé chez lui, il a droit de ce chef à une indemnité de 50 pf.

§ 3. Au cas de travail ininterrompu, sa durée effective sera diminuée d'un quart d'heure. Les ouvriers s'entendront

(1) Nous n'avons laissé de côté dans cette traduction que des dispositions de détail et celle qui nous ont paru n'avoir que peu d'intérêt pour le lecteur français.

avec le patron pour le repos de midi, les autres disparaissant, et la décision sera prise à la majorité des voix.

§ 4. Le minimum du salaire fixe pour les ouvriers imprimeurs se monte :

Jusqu'à	21 ans à 23	markes par semaine.
de 21 à	24 » 24	» » » »
au dessus de . .	24 » 25	» » » »

Le bureau du contrat collectif peut, sur la proposition des patrons et des ouvriers, réduire ce minimum de 3 marks dans les centres de moins de 6000 habitants. Il est permis d'abaisser le salaire minimum de ceux qui n'ont pas achevé un apprentissage de 5 années, jusqu'à ce que ce terme soit arrivé pour eux, mais sans que leur salaire puisse descendre au dessous de 18 marks par semaine...

§ 5. Le patron est tenu d'occuper complètement les ouvriers à son service et il doit, en cas d'insuffisance de travail, les indemniser de leur perte de temps d'après leur gain moyen des trente derniers jours. Par contre l'ouvrier a le devoir, de son côté, de commencer et de terminer son travail aux heures prescrites. Toute perte de temps injustifiée met le patron en droit d'exiger de l'ouvrier des heures supplémentaires en compensation, mais l'ouvrier doit en être aussitôt prévenu...

§ 6. L'indemnité spéciale aux heures supplémentaires est : de 6 h. du matin à 9 h. du soir, de 15 pf., de 9 h. du soir à 11 h., de 25 pf., de 11 h. à minuit, de 35 pf., et, après minuit, de 40 pf. par heure en plus du salaire obtenu d'après le tarif normal à l'heure ou aux pièces...

§ 7. Pour le travail effectué les dimanches et jours de fête, l'ouvrier aura droit à 25 pf. par heure d'indemnité, pour le travail régulier du dimanche il aura droit à 45 pf., pour le travail effectué les premier ou second jour des fêtes de Pâques, de la Pentecôte et de Noël à 85 pf....

§ 8. Conformément au § 616 du Code civil, il est convenu que, seuls, les devoirs incombant aux citoyens et membres de la commune, dont la liste suit, seront considérés comme ne devant pas causer de préjudice aux ouvriers par suite

de l'impossibilité où ils les mettent d'exécuter leur travail, autant du moins que ces devoirs ne peuvent être remplis en dehors des heures de travail et qu'il n'est pas accordé d'indemnité pour leur accomplissement : déclarations de naissance ou de mort, réunions de contrôle, opérations du recrutement et revues d'appel, comparitions en justice dans les cas où l'intéressé n'y est pas appelé par sa faute, service des incendies, etc.

§ 9. Le salaire est payé chaque semaine et ce pendant la durée normale du travail...

§ 10. Le délai-congé est d'au moins une semaine et de deux au plus...

§ 11. Les ouvriers engagés provisoirement ont également droit à une occupation complète et, si la durée de leur service est inférieure à une semaine, ils doivent toucher une salaire fixe... Si leur engagement dépasse quatre semaines, le délai-congé minimum de huit jours devient obligatoire...

§ 12. Des augmentations de salaires sont prévues pour certains centres de l'industrie typographique...

§ 13. Nombre maximum des apprentis qui peuvent être engagés dans une imprimerie :

a) Compositeurs et stéréotypeurs :

Jusqu'à 3 ouvriers.....	1	apprenti
de 4 à 7 »	2	apprentis
» 8 » 12 »	3	»
» 13 » 18 »	4	»
» 19 » 24 »	5	»
» 25 » 30 »	6	»

et, au-dessus de 30 ouvriers, 1 apprenti par 8 ouvriers de plus.

b) Imprimeurs :

jusqu'à 2 ouvriers.....	1	apprenti
de 3 à 5 »	2	apprentis
» 6 » 9 »	3	»
» 10 » 14 »	4	»
» 15 » 20 »	5	»

et, au-dessus de 20 ouvriers, 1 apprenti par 6 ouvriers de plus.

§ 14. Les clauses d'un règlement d'atelier qui iraient à l'encontre des dispositions du contrat collectif seraient dépourvues de toute force obligatoire à l'égard des ouvriers typographes.

II. — *Salaire des ouvriers travaillant à la composition à la main.*

§ 15. Le calcul du salaire se fait en posant une ligne du petit alphabet des caractères dont il s'agit sur les feuilles imprimées du format voulu et en multipliant le nombre des lettres du petit alphabet contenues dans une ligne par 100 ou par le nombre entier des lignes d'une colonne, c'est-à-dire d'une feuille. Toute centaine commencée compte...

§ 16. Salaires par 10.000 lettres :

CORPS DE LETTRES	Caractères allemands	Caractères romains ou italiques		Caractères russes	Caractères grecs
		Allemand	Langues étrangères		
	pf.	pf.	pf.	pf.	pf.
Nonpareille.....	462	484	506	473	506
Kolonel.....	429	451	462	451	473
Petit, Borgis et Korpus.....	396	418	429	407	440
Cicero.....	418	440	451	429	462
Mittel.....	440	462	473	451	484

Tous les calculs sont dominés par la considération de la grosseur, c'est-à-dire du corps des lettres, et non de la forme de l'écriture (1)...

Les §§ 17 à 43 concernent le paiement des divers travaux qui accompagnent la composition (interlignes, blancs,

(1) On voit qu'on a pris pour base des calculs les caractères moyens, en augmentant les prix pour les plus grands et les plus petits.

titres, etc.), le paiement des compositions particulières (composition en colonne, composition mêlée, composition mathématique, etc.), le paiement des travaux de mise en pages, etc.

§ 44. Le paiement des compositions de journaux et revues périodiques a lieu d'après le présent tarif. Lorsqu'ils paraissent au moins trois fois par semaine, des conventions particulières sont en outre possibles sur les bases du présent tarif... Des contrats d'entreprise sont également permis sur les bases du tarif, à condition qu'ils soient conclus avec l'ensemble du personnel du journal dont il s'agit (exception est faite à cette règle en ce qui concerne la mise en page)...

§ 45. Pour tous les travaux effectués au temps, le salaire moyen d'un compositeur travaillant aux pièces et faisant un travail correspondant sert de base de calcul (pour la détermination du salaire moyen, voir § 5.)

III. — *Ouvriers employés à la composition à la machine.*

A. *Clauses concernant les compositeurs à la machine.*

§ 46. A ces machines ne peuvent être employés que des ouvriers ayant effectué un apprentissage. Les apprentis ne peuvent y travailler que pendant leur dernière année d'apprentissage, et encore pendant les derniers mois seulement.

§ 48. La durée de l'apprentissage spécial des compositeurs à la machine est de treize semaines...

§ 50. La durée du travail des compositeurs à la machine dans les imprimeries de journaux est de 8 heures par jour...

§ 51. Le salaire minimum des compositeurs à la machine est égal au salaire minimum des compositeurs à la main, plus un supplément de 25 0/0 pour 8 heures de travail dans les imprimeries de journaux et de 30 0/0 pour 9 heures de travail dans les ateliers industriels...

§ 55. Le compositeur a le devoir de donner à sa machine tous les soins techniques qu'elle exige et il est responsable des dommages causés par une négligence coupable...

§ 56. Pour toutes les autres questions relatives au travail

on se rapportera aux « dispositions communes à tous les ouvriers de l'imprimerie »...

B. — *Salaires aux pièces des compositeurs à la machine dans les imprimeries de journaux.*

§ 57. Le salaire de base par 10.000 lettres pour manuscrit correct, lisible couramment, en allemand est :

Caractères gothiques	{	Linotype	121 pf
		Monoline	143 »
		Typograph	165 »
Caractères romains	{	Linotype	132 »
		Monoline	154 »
		Typograph	176 »

non compris le supplément de salaire local.

§ 58. Les travaux concernant des manuscrits peu lisibles, raturés, traitant de sujets scientifiques, contenant des mots peu connus, etc., seront l'objet d'indemnités spéciales.

§ 59. Pour les écrits en patois, vieil allemand, latin, anglais, français, italien, etc., il sera payé un supplément de 30 o/o, pour le slave, le hongrois de 40 o/o.

§ 60. Pour la composition toute en chiffres le prix ordinaire par mille est augmenté de 100 o/o ; lorsque les chiffres l'emportent sur le texte l'augmentation est de 75 o/o.

IV. — *Dispositions spéciales aux conducteurs (Maschinenmeister) et aux pressiers (Drucker).*

§ 73. Le conducteur est responsable de sa machine et du matériel qui s'y attache, comme de la bonne exécution des travaux qui lui sont confiés, autant que ces derniers s'exécutent sous sa surveillance immédiate.

§ 76. A toutes les presses mécaniques ne doivent être employés en qualité de maîtres machinistes que les ouvriers ayant affectué leur apprentissage. Les travaux techniques concernant les machines ne doivent être exécutés d'une façon suivie que par des conducteurs...

§ 77. Le conducteur n'a pas plus de deux presses mécaniques simples à surveiller à la fois.

§ 78. Toute machine spéciale doit avoir un conducteur.

V. — *Dispositions spéciales aux stéréotypeurs et aux galvanoplastiqueurs.*

(Enumération des travaux de stéréotypie et de galvanoplastie. Les dispositions du tarif commun s'appliquent à ces ouvriers).

VI. — *Des membres de l'Union du tarif. Acquisition et perte de cette qualité.*

§ 82. 1^o Tout patron et tout ouvrier peut entrer dans la convention ;

2. Pour qu'un patron devienne membre de la convention, il faut qu'il en fasse la demande écrite, contenant l'engagement d'observer strictement les prescriptions conventionnelles, et d'autre part que cette demande soit agréée par le Bureau du tarif (*Tarifamt*) des imprimeurs allemands...

Un ouvrier acquiert la qualité de membre de la convention : a) Par l'achèvement de son apprentissage dans une imprimerie fidèle à la convention. (Le Bureau du tarif est autorisé à déclarer exceptionnellement fidèles à la convention (*Tariftreu*) des ouvriers qui n'ont pas fait leur apprentissage dans une imprimerie adhérant à la convention.)

b) Par son admission sur la liste des Bureaux de placement.

3. Les patrons membres de la convention ne doivent employer que des ouvriers reconnus eux-mêmes membres de la convention et ces derniers ne doivent travailler que chez des imprimeurs adhérant à la convention.

4. Patrons et ouvriers perdent la qualité de membres de la convention : a) sur leur propre déclaration ; b) sur l'exclusion prononcée par le Bureau du tarif.

Cette exclusion doit être prononcée en cas d'inobservation des règlements et décisions pris par les organes de la convention.

VII. — *Organes destinés à assurer la permanence et l'exécution de la convention.*

§ 83. Il est institué un Comité du tarif (*Tarifausschusz*), composé d'un représentant patronal et d'un représentant ouvrier pour chacun des cercles énumérés par le § 93. Ils sont élus et doivent résider dans le chef-lieu du cercle. Sont élus de même : un remplaçant devant habiter également le chef-lieu, pour chacun d'eux, et un second remplaçant qui, lui, ne doit pas habiter le chef-lieu. L'élection a lieu à la majorité simple.

Le droit de vote appartient à tous les membres de la convention. Le comité est présidé par les deux présidents du Bureau du tarif, qui ont voix délibérative au sein du Comité.

L'Union patronale (*Deutscher Buchdrucker : Verein*) et la Fédération ouvrière (*Verband der Deutscher Buchdrucker*) ont le droit d'envoyer à ce comité 3 membres avec voix consultative et délibérative, de sorte que le Conseil comprend 16 patrons et 16 ouvriers comme membres votants...

§ 84. Les membres du Conseil du tarif sont élus pour la durée d'une période. Ils pourront être réélus...

§ 85. Les fonctions du conseil du tarif consistent dans l'élaboration et l'organisation du contrat collectif, comme dans la recherche et l'adoption des mesures propres à assurer son maintien.

Le vote s'y fait à la majorité absolue, qui doit au moins comprendre 4 voix de chacune des parties.

§ 86. L'exécution des décisions du Conseil du tarif appartient au Bureau du tarif des imprimeurs allemands, qui sert également d'organe de liaison entre les contractants et assure ainsi le maintien et l'observation du contrat. Le Conseil choisit le lieu de résidence du Bureau pour la période en cours. De 1907 à 1911 Berlin est désigné comme chef-lieu. Le Bureau du contrat se compose de 3 patrons et 3 ouvriers, et, en outre, d'un jurisconsulte, comme membres ordinaires. Un nombre égal de remplaçants sont désignés en même temps.

Le membres du Bureau, ainsi que les remplaçants et le président, tantôt patron, tantôt ouvrier, sont nommés par le Conseil pour la période en cours. La durée du mandat est de 5 années, les membres peuvent être réélus.

En cas de départ ou de démission des membres le Bureau se complète par cooptation.

Le choix du jurisconsulte est fait par le Conseil et, dans les années où ce dernier ne se réunit pas, par le Bureau...

L'Union patronale et la Fédération ouvrière ont le droit de désigner chacune deux représentants, qui ont la qualité de membres du Bureau.

§ 87. Attributions du Bureau :

- 1^o Exécution des décisions du conseil ;
- 2^o Admission et exclusion des membres de la convention ;
- 3^o Etablissement et publication annuelle d'un tableau des maisons fidèles à la convention ;
- 4^o Mesures en vue de l'extension et de l'observation de la convention ;
- 5^o Etablissement de statistiques...;
- 6^o Intervention dans les différends relatifs au contrat, entre patrons et ouvriers, lorsque celle du membre du Conseil résidant au chef-lieu du cercle n'a pas donné satisfaction aux parties ;
- 7^o Conservation des archives de la convention et rédaction du « commentaire (1) » de la convention ;
- 8^o Organisation des Bureaux de cercle, Tribunaux d'honneur, Tribunaux arbitraux et bureaux de placement, et rédaction de règlements les concernant ;
- 9^o Collation des votes lors de l'élection des membres du Conseil ;
- 10^o. Réception des propositions relatives à des modifications de la convention, convocation du Conseil et résolution des difficultés relatives au contrat ;

§ 88. Le Bureau prend ses décisions de sa propre initiative

(1) Publication concernant l'interprétation de la convention par le Conseil et les mesures prises d'en le but d'en faciliter et d'en assurer l'exécution.

selon une procédure élaborée par lui, mais qui, comme l'installation d'employés quelconques, doit être approuvée par le Conseil.

§ 89. Dans chaque chef-lieu de cercle est établi un Bureau de cercle... Ils fixent les suppléments de salaires locaux etc...

§ 90. Dans chaque chef-lieu de cercle existe un Tribunal d'honneur. Leur fonction est d'instruire les plaintes en concurrence déloyale et d'en faire des rapports au Bureau du contrat...

§ 91. Un tribunal arbitral doit également être organisé à tout chef-lieu de cercle pour apaiser les différends et aider à la conclusion de conventions sur les bases du tarif...

§ 92. Dans tous les centres un peu importants de l'imprimerie doivent être organisés, sur les données du Bureau de la convention, des bureaux de placement placés sous la surveillance des Bureaux de cercle.

§ 93. Répartition des centres industriels en cercles (Énumération des cercles)...

§ 94. Les publications relatives au contrat se font dans le *Journal des Imprimeurs allemands* et dans le *Correspondant des Imprimeurs et Fondateurs de caractères d'Allemagne*. D'autres feuilles seront choisies par le Bureau du tarif.

§ 96. Les frais sont supportés également par les patrons et les ouvriers. Le Bureau les perçoit sur les instructions du Conseil.

VIII. — *Durée de validité du contrat.*

§ 97. Le présent contrat est valable pour une durée de 5 années, du 1^{er} janvier 1907 au 31 décembre 1911. S'il n'est pas dénoncé au moins 6 mois avant son expiration par 4 représentants patronaux ou 4 représentants ouvriers ayant reçu ce mandat de leurs cercles respectifs, au minimum, il se prolonge pour une année, à moins qu'on ne convienne d'un plus long délai.

§ 98. Toute proposition de modification partielle du contrat doit être adressée au Bureau avant le début du second semestre de la dernière année de validité. Si cette proposi-

tion a été faite par 4 représentants patronaux ou 4 représentants ouvriers, le Bureau doit, dans l'espace de deux semaines, la publier et fixer un délai d'un mois pour l'envoi de propositions nouvelles. Ces dernières propositions doivent également être publiées dans un délai de deux semaines. Un mois après au plus tard le Conseil du tarif doit se réunir pour délibérer et prendre une décision.

Le Bureau a également le droit de prendre l'initiative de propositions de réforme.

Les modifications adoptées entrent en vigueur au 1^{er} janvier qui suit leur adoption.

APPENDICE

RÈGLEMENTS CONCERNANT LES DIFFÉRENTS ORGANES DU CONTRAT :

A) Conseil du tarif. — B) Bureau du tarif. — C) Bureaux de cercles. — D) Tribunaux d'honneur. — E) Tribunaux arbitraux. — F) Bureaux de placement.

ANNEXE B

TEXTE (1) DU CONTRAT SPÉCIAL (*Separatvertrag*) DE L'UNION DU TARIF DES IMPRIMEURS ALLEMANDS, CONCLU ENTRE L'UNION PATRONALE (*Leipzig*) ET LA FÉDÉRATION OUVRIÈRE (*Berlin*) (juin 1906).

§ 1. Le contrat collectif a pour but l'amélioration de l'industrie typographique, la réalisation et le maintien des droits et devoirs contractuels des patrons et ouvriers, ainsi que la solution de toutes les difficultés concernant le travail. Il restera en dehors de toute considération politique ou religieuse, comme d'ailleurs les deux associations l'ont déjà décidé dans leurs statuts.

§ 2. Les dispositions qui règlent les droits et les devoirs des patrons et ouvriers sont consignées dans le contrat de tarif des imprimeurs allemands. Le contenu de ce contrat, en y comprenant les dispositions relatives aux organes qu'il institue, ainsi que le commentaire publié par le Comité du tarif, oblige les associations contractantes et leurs membres.

§ 3. Le territoire de l'empire est divisé en douze régions ou districts...

§ 4. Le contrat collectif oblige :

a) Les membres de l'Union patronale à n'employer que des ouvriers adhérant à la Fédération ouvrière ;

b) Les membres de la Fédération à ne travailler que chez des patrons adhérant à l'Union patronale.

La disposition a) n'est pas applicable aux ouvriers qui auront atteint l'âge de 50 ans lors de la conclusion du présent contrat.

Quand aux ouvriers participant à des caisses dont l'administration est partagée par des patrons, les dispositions de ce paragraphe ne leur seront appliquées que lorsque les

(1) *Der Tarifvertrag im deutschen Reich*, t. 1, p. 37.

deux associations contractantes auront trouvé une solution satisfaisante.

Le présent contrat permet que dans l'avenir d'autres associations, qui paraissent importantes pour l'union du tarif, soient reçues dans l'union du présent contrat (*Vertrags-gemeinschaft*), si elles se conforment à ses tendances. Le Comité du tarif se prononce sur l'admission éventuelle de ces associations.

Le Comité du tarif fixera une période de transition pour l'application des dispositions *a)* et *b)* de ce paragraphe et déterminera les tempéraments à y apporter (1). Les dispositions transitoires obligeront au même degré que le contrat de tarif et le présent contrat.

§ 5. Le tarif des imprimeurs a le caractère d'une loi sur les salaires basée sur la libre convention. Les deux associations, en signant par l'intermédiaire de leurs directeurs, s'obligent à observer cette loi et concluent un contrat qui engendre des droits et des devoirs en la personne de leurs membres.

Les instances d'arbitrage établies par le contrat de tarif doivent trancher tous les différends relatifs au travail entre membres des deux associations et surtout ceux qui ont trait à l'interprétation du tarif. Quand le Comité du tarif doit, comme instance d'appel, juger un différend, il est composé d'un membre égal de patrons et d'ouvriers, sous la présidence impartiale d'un jurisconsulte.

Les décisions du Conseil d'arbitrage et du Comité du tarif sont obligatoires (*rechtsverbindlich*) pour les membres des deux associations. Dans les cas prévus au précédent alinéa le recours aux tribunaux ordinaires n'est possible qu'avec l'assentiment des deux associations ; il est facultatif dans les autres cas.

L'association dont un membre a été condamné par les instances d'arbitrage doit s'efforcer de faire exécuter

(1) En conséquence le Comité du Tarif a fixé la durée de la période transitoire jusqu'au 1^{er} janvier 1909.

le jugement et répond de son exécution. Les deux associations se portent garantes de l'accomplissement des obligations qui incombent à leurs membres en vertu du présent contrat et du contrat de tarif ; cette garantie s'étend aux dommages-intérêts exigés par l'association dont celui qui a subi le préjudice est membre. L'association à laquelle appartient le coupable doit réparer le préjudice causé au lieu et place de son membre si ce dernier refuse d'exécuter la condamnation (1). Les membres des deux associations qui n'exécuteraient pas les condamnations prononcées contre eux par un des organes de la communauté de tarif perdraient tous les droits qu'ils tenaient du contrat de tarif. Le Comité, après avoir pris l'avis des directeurs des deux associations, se prononce sur la perte ou le recouvrement de ces droits.

Les deux associations sont tenues d'imposer dans leurs statuts à leurs membres le devoir de respecter le contrat de tarif et elles doivent exclure les membres infidèles. La durée de l'exclusion ne peut dépasser le temps fixé par le Comité.

L'indépendance des organes du tarif doit demeurer intacte.

§ 6. Peuvent seuls être membres des Comités régionaux des Conseils d'arbitrage, des Conseils d'honneur, du Comité et du Bureau du tarif ceux qui font partie d'une des associations contractantes. En outre, les Comités directeurs de ces associations sont autorisés à se faire représenter dans les réunions du Bureau du tarif par 3 délégués, dans celles du Comité du tarif par 2 délégués, dans celles des Conseils d'arbitrage par un délégué ; ces délégués ont voix consultative et droit de vote ; ils sont désignés pour une année et ont des suppléants.

(1) Pour l'observation de ces prescriptions les deux associations ont décidé ce qui suit : « L'Association qui n'a en aucune façon soutenu son membre coupable ne peut être contrainte à une indemnité supérieure au salaire pendant le délai-congé, sans qu'elle puisse descendre au-dessous du salaire d'une semaine ».

Pour les délibérations concernant les imprimeurs, les compositeurs à la machine, les stéréotypeurs, les galvanoplastiqueurs et les correcteurs, les deux associations peuvent envoyer au Bureau du tarif un délégué spécial ayant voix consultative. Les rédacteurs des publications officielles des deux associations peuvent également assister aux séances du Bureau avec voix consultative.

§ 7. Les différends qui peuvent surgir ne devront pas entraîner de cessation subite de travail, le délai de préavis devant toujours être observé. Ce délai ne peut être supérieur à deux semaines, ni inférieur à une semaine. En cas de renvoi ou de départ en bloc, l'une des parties intéressées peut soumettre le cas au jugement des instances d'arbitrage.

Il appartient au Comité du tarif de se prononcer sur la question de rupture du contrat.

Patrons et ouvriers coupables de rupture du contrat seront privés de leurs droits contractuels pendant un temps qui sera fixé par le Comité.

§ 8. La question de l'apprentissage sera réglée par les tribunaux arbitraux ou par une institution spéciale créée par le contrat de tarif. Ces organes auront à constater la capacité professionnelle des apprentis qui désirent entrer dans la profession comme ouvriers, ils surveilleront la situation faite aux apprentis et s'assureront que le nombre des apprentis ne dépasse pas le taux fixé. Ces organes sont du reste autorisés à se décharger de cette surveillance en la confiant aux institutions professionnelles locales.

§ 9. Les deux associations prennent l'engagement de lutter contre la concurrence déloyale (*Schleuderei*). Les plaintes à ce sujet doivent être adressées aux délégués de la région qui les soumettront au Conseil d'honneur. Celui-ci est tenu de communiquer le dossier de l'affaire et le jugement motivé au Comité du tarif, qui prend les mesures définitives.

§ 10. Le présent contrat est conclu pour une durée de 10 ans, du 1^{er} janvier 1907 au 31 décembre 1916. Cepen-

dant le tarif sera révisé au bout de 5 ans, suivant les vœux motivés qui auront été émis et dont il sera tenu compte en toute loyauté et confiance réciproque.

On sait que ce contrat fut violemment attaqué et que les deux associations contractantes se décidèrent à le modifier dans l'intérêt de l'Union du Tarif menacée par cette campagne. Elles le firent en adoptant le texte suivant :

Le paragraphe 4 du contrat spécial concernant l'Union du Tarif des imprimeurs allemands avait trouvé dans diverses régions une fausse interprétation ; on y avait souvent exprimé l'opinion erronée que les deux associations s'étaient réservé le monopole exclusif de la participation à l'Union du Tarif et à ses avantages. Les associations en cause ont donc adopté la modification suivante :

§ 4. a) L'Union Patronale s'oblige à n'accepter comme membres que des patrons appartenant à l'Union du Tarif. Les membres de l'Union Patronale ne doivent employer que des ouvriers fidèles au tarif.

b) La Fédération ouvrière s'oblige à n'accepter comme membres que des ouvriers fidèles au tarif. Les membres de la Fédération ouvrière ne doivent travailler que pour le compte de patrons fidèles au tarif.

c) Les ouvriers déjà réprimandés par les organes du contrat collectif ne pourront être admis qu'après examen préalable de leur cas.

Le paragraphe 6 est supprimé.

Leipsig, le 10 décembre 1907.

LE COMITÉ DIRECTEUR DE L'UNION PATRONALE.

LE COMITÉ DIRECTEUR

DE LA FÉDÉRATION OUVRIÈRE.

ANNEXE C

CONTRAT DES PEINTRES DE BERLIN ET DES ENVIRONS.

Contrat conclu entre l'Union des peintres, vernisseurs et badigeonneurs allemands et la Fédération patronale de la peinture.

§ 1. La durée du travail journalier est en été (du 1^{er} mars au 1^{er} octobre) de 9 heures, de 7 heures du matin à 5 h. 1/2 du soir, avec un repos d'une demi-heure (de 8 h. 1/2 à 9 h.) pour le petit déjeuner et un repos d'une heure (de midi à 1 heure) pour le déjeuner.

a) En hiver, le travail ne doit durer : du 15 octobre au 15 novembre que 8 heures, du 15 novembre au 31 janvier que 7 heures, du 1^{er} au dernier jour de février que 8 heures.

b) Tout travail plus prolongé compte comme travail supplémentaire.

c) Le changement de vêtements des ouvriers doit se faire avant le début et après la fin du temps de travail ci-dessus défini.

d) Les samedis soir le travail doit se terminer une demi-heure plus tôt, les veilles de Pâques et de la Pentecôte deux heures, la veille de Noël une heure plus tôt.

Ces journées seront cependant complètement payées.

§ 2 a) Le salaire se monte à partir du 1^{er} avril 1906 : pour les ouvriers peintres à 65 pf., pour les jeunes ouvriers dans les deux premières années qui suivent leur apprentissage et pour les badigeonneurs à 60 pf. l'heure. Il est interdit d'employer quelqu'un à la peinture ou au badigeonnage à un salaire moindre.

b) Pour les heures supplémentaires jusqu'à 10 heures du soir, il est payé en plus 1/3 du salaire à l'heure, pour le travail de nuit, il est payé en plus les 3/4 du salaire à l'heure et pour le travail du dimanche ce salaire est doublé.

c) Le travail est compté comme travail de nuit de 10 heures du soir à 7 heures du matin.

§ 3. Pour le badigeonnage des façades, tours, halles de chemins de fer et tous travaux semblables, qui doivent se faire sur des échelles ou échafaudages, il doit être payé un supplément de salaire de 5 pf. par heure.

§ 4. Le travail aux pièces doit être autant que possible évité ; lorsqu'il est adopté le salaire minimum à l'heure doit toujours être garanti aux ouvriers et la durée du travail fixée doit être observée.

§ 5. La paye doit être effectuée sur le lieu du travail et immédiatement après sa cessation. Exceptionnellement elle peut aussi être effectuée au domicile du patron.

Dans le second cas, l'ouvrier doit être en possession de son salaire une heure au plus après la cessation du travail.

Une plus longue attente sera considérée comme heure de travail supplémentaire.

§ 6. Il n'y a pas de délai-congé. Cependant la journée sera considérée comme unité et le renvoi ou départ de l'ouvrier ne pourront avoir lieu que le soir, autant que des motifs légaux ne justifient pas un renvoi ou un départ immédiat.

Toutes revendications en vertu du § 616 (1) du code civil sont interdites.

§ 7 a) Le voyage fait par l'ouvrier pour se rendre chez le patron doit lui être payé, qu'il ait été engagé par l'intermédiaire du Bureau de placement ou autrement. Le voyage sera remboursé jusqu'à la station de chemin de fer ou de tramway la plus proche de la demeure du patron.

b) Pour les travaux accomplis au dehors, l'ouvrier doit être totalement indemnisé. Lorsque l'ouvrier ne peut rentrer chaque jour, il y a lieu de lui donner une indemnité journa-

(1) § 616. L'obligé à la prestation de service ne perd pas sa prétention à la rémunération par le fait qu'il aurait été empêché d'effectuer la prestation de services pour une cause qui lui était personnelle, sans sa faute, pendant un temps relativement sans importance. Toutefois, il doit nécessairement subir la déduction du montant de ce qui lui revient, pour la durée de l'empêchement, à raison d'une assurance contre la maladie ou contre les accidents établie sur le fondement d'une obligation légale.

(Code civil allemand), traduit et annoté, t. II.

lière de 3 marks, si la nourriture et le logement ne lui sont pas fournis.

§ 8. Pour les travaux sur les constructions neuves et les travaux importants, le patron doit veiller à ce que les ouvriers aient un local clos à leur disposition pour y déposer leurs vêtements, pour les travaux peu importants il le fera autant que possible. De même il doit y avoir sur le lieu du travail, du savon et des récipients à la disposition des ouvriers. Ces récipients doivent être spécialement désignés comme destinés à la toilette.

§ 9. *a)* La Commission de salaires existante est élevée au rang de Commission de surveillance de la convention pour en assurer l'exécution et apaiser les différents, auxquels elle pourrait donner naissance. Cette Commission rédigera un règlement concernant son propre fonctionnement.

b) Si elle ne réussit pas à obtenir un arrangement le Bureau de conciliation doit être saisi dans le délai d'une semaine.

§ 10. Ces conditions de travail sont applicables à : (énumération des différentes communes).

Si d'autres associations patronales acceptent le contrat, il sera applicable dans les communes intéressées.

§ 11. Ce contrat entre en vigueur le 1^{er} avril 1906 et sera valable jusqu'au 31 décembre 1908. Il se renouvellera toujours pour un an lorsqu'il n'aura pas été dénoncé six mois avant son expiration.

§ 12. Les patrons doivent afficher ce contrat dans leurs ateliers à un endroit bien en vue.

§ 13. Les conventions particulières apposées aux dispositions du présent contrat sont nulles.

§ 14. Toutes mesures hostiles au contrat ou dirigées contre l'affiliation à l'organisation sont interdites de part et d'autre.

Berlin, le 14 avril 1906.

ANNEXE D

PROJET DE TARIF GÉNÉRAL (*Generalltarif*) RÉDIGÉ A CASSEL EN MARS 1908 DANS DES NÉGOCIATIONS ENTRE LE SYNDICAT DES PATRONS SCULPTEURS, STUCATEURS ET PLATRIERS D'ALLEMAGNE (*Frankfort*) D'UNE PART, ET, D'AUTRE PART, LA FÉDÉRATION DES STUCATEURS, PLATRIERS ET PROFESSIONS ANALOGUES (*Hambourg*) ET LA FÉDÉRATION DES OUVRIERS ET AIDES DU BATIMENT CHRÉTIENS D'ALLEMAGNE.

I. — *Dispositions générales.*

§ I.

a) La réglementation de la durée des contrats collectifs locaux et du délai de dénonciation de ces contrats, de la durée du travail journalier, des heures supplémentaires du travail de nuit et du dimanche ou des jours fériés, du mode de la rémunération et de son importance (salaire au temps ou aux pièces), des suppléments de salaire qui pourront être dus, *est laissée dans chaque région à la décision des intéressés.*

b) En principe il ne doit être travaillé au delà du nombre d'heures réglementaire ou les jours fériés que lorsqu'il s'agit de travaux absolument pressants et qu'il est impossible d'embaucher plus d'ouvriers.

c) Il y a travail au dehors exigeant un supplément de salaire dans les cas suivants :

1. Lorsque l'ouvrier ne peut rentrer chaque jour chez lui et doit par suite coucher au lieu de son travail ;

2. Lorsque le travail est fait par des ouvriers qui jusque-là étaient employés par le même patron ou avaient leur domicile au lieu où se trouve le siège de la maison.

d) Les ouvriers venus sur le lieu même du travail pour y être engagés n'ont aucune indemnité à réclamer.

e) Lors des travaux au dehors, rentrent dans la catégorie précédente les ouvriers non domiciliés au lieu du siège de la maison qui, avant l'engagement, n'avaient pas été employés pendant plus de 12 jours au lieu du siège de la maison.

f) Pour les ouvriers des catégories *d* et *e* le tarif du lieu du siège de la firme s'applique sur tous les autres points. Lorsque le travail se fait dans une localité où les conditions sont plus favorables, ces dernières doivent être appliquées.

g) Il doit également être prévu des suppléments, à fixer par les organisations locales intéressées, pour les travaux faits dans un cercle moins éloigné et ces suppléments doivent être payés à tous les ouvriers employés à ces travaux.

§ 2.

a) Les salaires fixés sont applicables aux ouvriers capables de fournir le travail normal dans la profession.

b) La fixation des salaires plus bas pour les invalides, vieillards et en général ceux dont la capacité est inférieure est laissée à la libre convention. Il peut être fait appel à la Commission de conciliation.

§ 3.

Le travail aux pièces doit être réduit le plus possible ; les salaires aux pièces seront réglés par les commissions locales ou de district.

§ 4.

a) Le paiement des salaires doit être fait tous les six jours.

b) Il est effectué sur le lieu du travail avant sa cessation ; s'il ne l'est que plus tard, l'attente doit être payée par le patron à l'ouvrier.

c) Le travail véritablement fourni doit seul être payé et les prescriptions du § 616 (1) du Code civil ne seront pas applicables.

(1) Cf. annexe C. p. 247.

d) Lorsque le travail est suspendu par suite de la température ou par ordonnance de police, l'ouvrier n'a aucun salaire à réclamer.

e) Si l'ouvrier est obligé d'attendre du matériel, bien qu'il l'ait réclamé à temps au patron ou à son représentant, le temps pendant lequel il n'aura pas travaillé de ce fait lui sera payé.

§ 5.

a) Il n'y a pas de délai-congé à observer pour la dénonciation du contrat de travail.

b) L'unité de travail est la journée.

c) Le renvoi ou le départ doivent être annoncés au moins deux heures avant la cessation du travail journalier. Le salaire de l'ouvrier et ses papiers lui doivent être remis en conséquence à la fin de ce travail.

§ 6.

On ne doit se livrer de part et d'autre à aucun acte d'hostilité. Ainsi, par exemple, les ouvriers ne doivent pas cesser le travail à cause de l'engagement d'ouvriers non syndiqués ou appartenant à d'autres organisations, de même que les patrons ne doivent pas renvoyer un ouvrier à cause de l'activité qu'il déploie dans l'intérêt de ses collègues.

§ 7.

a) Les parties contractantes s'engagent à organiser le placement des travailleurs sur des bases mixtes.

b) Tous sous-entrepreneurs et marchandeurs doivent être écartés par tous les moyens.

II. — *Exécution du contrat.*

§ 8.

a) Il sera élu dans chaque centre une Commission composée par moitié de patrons et pour moitié d'ouvriers et destinée à assurer l'exécution du contrat et le règlement des

différends nés à son occasion La présidence sera exercée par un patron. Ce dernier doit convoquer la Commission dans les trois jours sur la réquisition de l'une des parties.

b) Si la Commission ne peut régler le différend les chefs locaux des organisations doivent être aussitôt prévenus et de nouvelles négociations auront lieu, dans les 3 jours sous la présidence d'un « impartial ».

c) Les difficultés qui se présentent doivent être immédiatement l'objet d'une communication à la direction centrale des organisations contractantes.

d) Là où il est conclu des contrats de district, les différents centres représentés doivent s'entendre sur le nombre des représentants à la Commission.

e) Les représentants et leurs remplaçants doivent être élus chaque année par les organisations des localités ou des districts intéressés.

f) Le président du Conseil des prud'hommes du district où le différend est né fera fonctions de président impartial. A son défaut le Conseil des prud'hommes sera prié de désigner un autre président.

g) La décision du tribunal arbitral ainsi institué est obligatoire.

h) Tous moyens hostiles sont prohibés pendant la durée des négociations et lorsqu'ils vont à l'encontre de la décision du tribunal arbitral.

§ 9.

a) Les parties contractantes s'engagent à user de toute leur influence pour assurer l'exécution et le maintien du présent contrat et à ne soutenir aucune grève, aucun lock-out, et, d'une façon générale, aucune mesure, dirigés contre les dispositions de ce contrat.

b) De même elles s'engagent à ne soutenir ni moralement ni matériellement les individus qui violeraient ce contrat.

III. — *Durée du contrat.*

§ 10.

a) Le présent contrat entrera en vigueur le jour de sa signature par les directeurs des associations contractantes.

b) Les dispositions du contrat resteront en vigueur tant qu'elles n'auront pas été modifiées par l'accord des organisations intéressées.

c) En janvier 1910, les Comités directeurs des organisations intéressées ou les délégations spécialement désignées par elles entreront en rapports pour procéder à la revision du contrat.

IV. — *Dispositions spéciales.*

Procès-verbal explicatif... etc.

BIBLIOGRAPHIE

Der Tarifvertrag im deutschen Reich, bearbeitet im kaiserlichen statistischen Amt. 3 vol. Berlin, Carl Heymann, 1906.

Die Weiterbildung des Tarifvertrags im deutschen Reich, bearbeitet im kaiserlichen statistischen Amt. Berlin, Carl Heymann, 1908.

Die Regelung des Arbeitsverhältnisses bei Vergebung öffentlicher Arbeiten, bearbeitet im kaiserlichen statistischen Amt. Berlin, Carl Heymann, 1907.

FANNY IMLE. — Dre Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Deutschland. Iena, Gustav Fischer, 1907.

PHILIPP LOTMAR. — Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches. Leipsig, Duncker et Humblot, 1902.

HILGENSTOCK. — Die Schwierigkeiten der Einführung von Lohntarifen im Ruhrbergbau. Soziale Praxis, 1907-1908, n^{os} 39 et 40.

Dr WALDEMAR ZIMMERMANN. — Die gesetzliche Regelung des Arbeits tarifvertrags. Soziale Praxis, 3 septembre et 10 septembre 1908.

Dr FRANCKE. — Die Reichsfähigkeit der Berufsvereine. Soziale Praxis, 22 novembre 1906.

Dr POETSCH. — Die Haftung der Berufsvereine beim Abschluss von Tarifverträgen. Soziale Praxis, 1907-1908, p. 605.

- Der Geschäftsbericht des Buchdruckertarifamts für 1907-1908.*
Soziale Praxis, 29 octobre 1908.
- WÖBLING. — Entwurf eines Gesetzes über Tarifverträge.
Soziale Praxis, 12 novembre 1908.
- VALÈRE CLAES. — L'Organisation professionnelle et le
contrat collectif de travail des imprimeurs allemands.
Paris, Larose et Tenin, 1908.
- RAOUL JAY. — Le contrat collectif de travail. (*Revue d'Eco-
nomie politique*). Larose et Tenin, 1907.
- RAOUL JAY. — La Protection légale des travailleurs. Larose
et Tenin, 1904.
- BARTHÉLEMY RAYNAUD. — Le contrat collectif de travail.
Paris, Rousseau, 1901.
- MARCEL NAST. — Des conventicns collectives relatives à
l'organisation du travail. Paris, Rousseau, 1908.
- Revue : 1^o *Soziale Praxis*. Zentralblatt für Sozialpolitik
(Hebdomadaire). Berlin, Nollendorfstrasse, 29/30.
- 2^o *Gewerbe-und Kaufmannsgericht*. (Mensuelle). Berlin, S.W.
Zimmerstrasse, 90/91.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages.
INTRODUCTION.....	I
PLAN.....	7

PREMIÈRE PARTIE

Historique.

CHAPITRE	I. — Naissance du contrat collectif en Allemagne.....	9
—	II. — Développement du contrat col- lectif entre 1860 et 1896.....	17
—	III. — Résistance qu'il rencontra dans le monde patronal et le monde ouvrier.....	37
—	IV. — Développement du contrat col- lectif depuis 1896 jusqu'à nos jours.....	45

DEUXIÈME PARTIE

Etat du développement pris par le contrat collectif en Allemagne.

Technique des contrats. — Tendances actuelles.

CHAPITRE	I. — Importance du contrat collectif dans les industries manufac- turières et son exclusion de la grande industrie.....	75
—	II. — Technique du contrat collectif dans les faits.....	90

	Pages.
CHAPITRE III. — Tendances actuelles du développement du contrat collectif en Allemagne.....	126

TROISIÈME PARTIE

*Le contrat collectif de travail dans la doctrine
et la législation allemandes.*

CHAPITRE I. — La théorie du contrat collectif chez Lotmar.....	153
— II. — Principales questions soulevées par la pratique du contrat collectif sur la doctrine allemande	164
— III. — Quelques notions sur la jurisprudence allemande concernant le contrat collectif.....	198
— IV. — La question de la réglementation légale du contrat collectif en Allemagne	208
CONCLUSION.....	222

ANNEXES

A. Le contrat collectif des imprimeurs allemands..	231
B. Contrat spécial des imprimeurs allemands....	242
C. Contrat des peintres de Berlin et des environs .	247
D. Tarif général des stucateurs.....	250
BIBLIOGRAPHIE.....	255

Nantes — Imprimerie A. DUGAS & Cie, quai Cassard.
